

# Start van de loopbaan na de Universiteit Maastricht 1996-1997

Citation for published version (APA):

Ramaekers, G. W. M., & Welters, R. A. M. H. M. (1998). *Start van de loopbaan na de Universiteit Maastricht 1996-1997*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 7 <https://doi.org/10.26481/umarep.1998007>

## Document status and date:

Published: 01/01/1998

## DOI:

[10.26481/umarep.1998007](https://doi.org/10.26481/umarep.1998007)

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

**Start van de loopbaan  
na de Universiteit Maastricht  
1996/1997**

ROA-R-1998/7

G.W.M. Ramaekers  
R.A.M.H.M. Welters

**Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt**

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde  
Universiteit Maastricht

Maastricht, maart 1998

**ISBN 90-5321-231-0**  
Sec98.041/GR

## Inhoud

	Bladzijde
Voorwoord	i
Samenvatting	iii
1 Inleiding	1
1.1 Opzet Arbeidsmarktscanner UM	1
1.2 Leeswijzer	3
2 Transitie van studie naar werk van afstudeercohort '95	5
2.1 Respons op basismeting 1996	5
2.2 Kans op werk	6
2.3 Kwaliteit van het werk	8
2.4 Afstemming tussen opleiding en werk	11
2.5 Opleiding achteraf bezien	16
3 Ontwikkelingen in de transitie van studie naar werk tussen afstudeercohorten '93-'95	21
4 Ontwikkeling van de loopbaan van afstudeercohort '91	33
4.1 Respons op loopbaanmeting 1997	33
4.2 Mobiliteit na afstuderen	34
4.3 Deelname aan postdoctoraal onderwijs	36
4.4 Veranderingen in de kans op werk	38
4.5 Veranderingen in de kwaliteit van het werk	40
5 Sekse-verschillen in de loopbaan van afstudeercohort '91	45
Bijlage 1 Publicaties in het kader van de Arbeidsmarktscanner Universiteit Maastricht	55
Bijlage 2 Tabellen afstemming opleiding-werk naar opleidingsrichtingen Faculteit der Gezondheids-wetenschappen	61
Bijlage 3 Definitie van variabelen	65
Bijlage 4 Toekomstperspectief opleidingstypen van de UM	67
Bijlage 5 Overzicht van de gehouden t+1 en t+5-metingen	69





## Voorwoord

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verricht sinds 1990 periodiek onderzoek naar de arbeidsmarktpositie en loopbanen van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht (UM). Dit gebeurt met behulp van de zogeheten 'Arbeidsmarktscanner UM'. De systematiek van deze scanner bestaat hieruit dat oud-studenten voor de eerste keer circa anderhalf jaar na het afstuderen worden bevraagd met behulp van een basisvragenlijst (de basismeting, waarmee de transitie van studie naar werk wordt gemeten). Zo'n vijfeneenhalf jaar na het afstuderen worden zij voor de tweede keer geënquêteerd met een loopbaanvragenlijst (de loopbaanmeting). Het voornemen is om de Arbeidsmarktscanner UM met ingang van 1998 structureel uit te breiden met een derde meting, die tien jaar na het afstuderen plaatsvindt. Hierdoor kan ook de verdere ontwikkeling van de loopbaan in kaart worden gebracht.

In het nu voorliggende rapport worden resultaten gepresenteerd van de eind 1996 en voorjaar 1997 gehouden metingen. Eerst worden resultaten gepresenteerd van de eind 1996 gehouden basismeting onder degenen die in 1995 aan de UM zijn afgestudeerd. De resultaten van deze basismeting worden afgezet tegen de resultaten van de twee hieraan voorafgaande basismetingen onder respectievelijk afstudeercohort '93 en '94. Hierdoor kan worden nagegaan hoe de transitie van studie naar werk zich in de afgelopen drie jaren heeft ontwikkeld.

Vervolgens worden resultaten gepresenteerd van de voorjaar 1997 gehouden loopbaanmeting onder degenen die in 1991 aan de UM zijn afgestudeerd. De resultaten van deze loopbaanmeting worden vergeleken met de resultaten van de basismeting die eind 1992 onder afstudeercohort '91 is verricht. Hierdoor kunnen ontwikkelingen in de loopbaan van de desbetreffende afgestudeerden worden getraceerd.

De arbeidsmarktscanner wordt aan de UM toegepast in opdracht van het College van Bestuur. De toepassing vindt plaats in samenwerking met het Bureau Inschrijvingen van de Dienst Studentenzaken van de UM. Het Bureau Inschrijvingen zorgt voor het bijhouden van het adressenbestand van de alumni, het verzenden van de vragenlijsten en de non-responsactiviteiten. Het ROA is verantwoordelijk voor de methodologische en inhoudelijke aspecten van de arbeidsmarktscanner, stelt de jaarlijkse rapportages samen en beheert het bestand met onderzoeksgegevens. Het onderzoek wordt binnen het Bureau Inschrijvingen uitgevoerd door H. Smit en binnen het ROA door J.M.J.A. Pisters, drs. G.W.M. Ramaekers (projectleider) en drs. R.A.M.H.M. Welters. Het project wordt intern begeleid door dr. R.K.W. van der Velden.

Maastricht, maart 1998



## Samenvatting

In het kader van het onderzoeksproject 'Arbeidsmarktscanner UM' worden jaarlijks twee metingen verricht onder afgestudeerden van de Universiteit Maastricht (UM), de zogeheten basismeting die zo'n anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt (t+1-meting) en de loopbaanmeting die zo'n vijfeneenhalf jaar na het afstuderen wordt gehouden (t+5-meting). Dit rapport doet verslag van de eind 1996 gehouden basismeting onder afstudeercohort '95 en van de voorjaar 1997 gehouden loopbaanmeting onder afstudeercohort '91. Aangezien afstudeercohort '91 vier jaar eerder (eind 1992) met behulp van de basismeting is geënquêteerd, kunnen ontwikkelingen in de eerste jaren van de loopbaan van cohort '91 in kaart worden gebracht. Door de resultaten van de basismeting onder cohort '95 te vergelijken met de resultaten van basismetingen van eerdere cohorten wordt nagegaan hoe de transitie van studie naar werk zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld.

### ***Transitie van studie naar werk van cohort '95***

#### *Kans op werk anderhalf jaar na afstuderen*

Van de in de 1995 afgestudeerde studenten behoort 8% tot de werkloze beroepsbevolking. Dit impliceert dat de overgrote meerderheid van de oud-studenten betaald werk heeft gevonden.

#### *Kwaliteit van het werk anderhalf jaar na afstuderen.*

Opvallend is dat slechts iets meer dan de helft van deze oud-studenten een baan op het eigen WO-niveau heeft gevonden, terwijl driekwart van hen een baan binnen het eigen beroependomein heeft gevonden. Iets minder dan de helft van de oud-studenten heeft na anderhalf jaar een vaste baan. Daarentegen heeft ruim driekwart van hen een full-time baan.

#### *Afstemming tussen opleiding en werk*

Naast de kans op werk en kwaliteit van het werk van pas-afgestudeerden is in dit rapport nagegaan welke specifieke kwalificaties voor hen van belang zijn bij de uitoefening van hun functie en in hoeverre deze kwalificaties voldoende aan bod zijn gekomen tijdens hun opleiding aan de UM. Het zijn voornamelijk houdingsaspecten (zoals zelfstandigheid, creativiteit en zorgvuldigheid) die door oud-studenten als belangrijk tot zeer belangrijk worden aangemerkt bij het uitvoeren van een functie. Meer aandacht tijdens de studie zou volgens de oud-studenten besteed moeten worden aan inzicht in informatie- & communicatietechnologie (inclusief computergebruik), maar ook aan onderhandelingstechnische en commerciële vaardigheden.

Achteraf gezien geeft driekwart van de oud-studenten aan dat ze, als ze opnieuw mochten kiezen, dezelfde opleiding opnieuw aan de UM zouden kiezen. De moeilijkheidsgraad wordt door ruim tweederde van de oud-studenten als voldoende beoordeeld. Een kwart van de oud-studenten vindt hun opleiding te algemeen. Als sterke punten van de universiteit worden genoemd de samenhang van de vakken en de keuzemogelijkheden tijdens de studie. De voorlichting over de arbeidsmarkt wordt echter als zwak bestempeld.

### ***Ontwikkelingen in de transitie van studie naar werk***

Gebleken is dat de in 1995 sterk verbeterde kans op werk en zekerheid van het werk zich in 1996 hebben gestabiliseerd. De mate van arbeidsparticipatie is de afgelopen drie jaar vrijwel gelijk gebleven.

Verder komt naar voren dat de in 1995 verslechterde mate waarin het werk qua niveau past bij de gevolgde opleiding en de in 1995 gedaalde lonen zich in 1996 niet hebben verbeterd.

De deelname aan vervolgonderwijs, zowel reguliere opleidingen als bijscholing, is de laatste drie jaar gestaag toegenomen.

Afgenomen ten opzichte van de vorige meting is het aandeel van afgestudeerden in leidinggevende functies en de tevredenheid van afgestudeerden over de aansluiting opleiding-werk.

### ***Ontwikkeling van de loopbaan van cohort '91***

Ontwikkelingen in de loopbaan van afstudeercohort '91 worden geschetst aan de hand van de geografische- en baanmobiliteit, de deelname aan vervolgoopleidingen en de veranderingen in de kans op werk en kwaliteit van het werk.

#### ***Loopbaanontwikkeling van afstudeercohort '91***

Van dit cohort had in 1992 81% een betaalde functie. In 1997 gaf 93% van deze oud-studenten aan een betaalde functie te vervullen. Hier is dus een duidelijke verbetering opgetreden. Wordt gekeken naar de kwaliteit van het gevonden werk, dan zien we dat wat betreft het vinden van een functie op universitair niveau er een verslechtering heeft plaatsgevonden. Anderhalf jaar na het afstuderen heeft driekwart (74%) van de oud-studenten een baan op universitair niveau. Vier jaar later is dit gedaald naar 67%. Wat betreft het vinden van werk binnen het eigen beroependomein is er een duidelijke verbetering waar te nemen. Anderhalf jaar na afstuderen had 68% een baan binnen het eigen beroependomein, terwijl dit vijf jaar later is opgelopen tot 86%. Het aandeel van oud-studenten in leidinggevende functies stijgt

van 22% na anderhalf jaar tot 36% na vijfeneenhalf jaar. Verder is naar voren gekomen dat niet alleen het loon maar ook de verschillen in loon gaandeweg de loopbaan toenemen. De grote verschillen binnen deze vijfeneenhalf jaar na afstuderen kunnen mede worden verklaard uit de grote mobiliteit van de oud-studenten. Slechts 28% van hen is niet van baan veranderd gedurende deze periode.

#### *Sekse verschillen in de loopbaanontwikkeling van afstudeercohort '91*

Verder is in dit rapport onderzocht of sekse verschillen van invloed zijn op de beroepscarrière. Gekeken is naar verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft arbeidsparticipatie, baanzekerheid, functie-eisen, leidinggeven en de ontwikkeling van het loon.

Het blijkt dat vrouwen minder vaak een betaalde functie hebben dan mannen. Ook hebben vrouwen vaker een part-time contract. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat als ze kinderen hebben ze vaker part-time werken.

Wat betreft de zekerheid van de baan kan worden geconcludeerd dat mannen vaker een vaste aanstelling hebben dan vrouwen. Dit geldt voor beide meetmomenten. Mannen met kinderen hebben vaker een vaste baan dan mannen zonder kinderen.

Wat betreft de functie-eisen kunnen er nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen worden opgemerkt. Niet anderhalf jaar na afstuderen en ook niet na vijfeneenhalf jaar.

Mannen vervullen wel vaker een baan met een leidinggevend karakter. Het verschil tussen het percentage mannen en het percentage vrouwen dat leiding geeft neemt toe naarmate de loopbaan vordert. Hetzelfde kan gezegd worden van de lonen. De mannen verdienen meer dan vrouwen en dit verschil wordt steeds groter naarmate de loopbaan evolueert.

Om dit loonverschil te kunnen verklaren is een regressie-analyse uitgevoerd. Deze heeft vier factoren opgeleverd die grotendeels verklaren waarom vrouwen minder verdienen dan mannen. Deze zijn:

- de leeftijd (vrouwen zijn gemiddeld jonger bij afstuderen),
- vrouwen studeren minder vaak economie dan mannen,
- vrouwen hebben een langere intredewerkloosheid,
- vrouwen bekleden minder vaak een leidinggevende functie.

Leeftijd heeft een positieve invloed op de beloning, aangezien oudere werknemers doorgaans over meer werkervaring beschikken. Economen vinden gemiddeld genomen de best betalende functies van alle afgestudeerden van de UM. Een langere intredewerkloosheid (de periode tussen het afstuderen en het vinden van de eerste

baan) resulteert in een lagere beloning. Werknemers met leidinggevende functies worden beter beloond.

Gezien de bevinding dat deze vier factoren, die in het nadeel (wat betreft beloning) van vrouwen uitvallen, veel zwaarder wegen dan de factor die in het voordeel van vrouwen uitvalt, kan worden verklaard waarom vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen. In het voordeel van vrouwen, tenminste wat het loon betreft, werkt de bevinding dat zij vaker part-time werken dan mannen en part-time werk per uur beter wordt betaald dan full-time werk.

# 1 Inleiding

## 1.1 Opzet Arbeidsmarktscanner UM

### *Systematiek van de scanner*

Het project Arbeidsmarktscanner UM behelst een langlopend onderzoek naar de arbeidsmarktintrede en loopbaanontwikkeling van oud-studenten van de Universiteit Maastricht (UM). Hierbij worden alle alumni, voor de eerste keer circa anderhalfjaar na het afstuderen, schriftelijk bevraagd met behulp van een basisvragenlijst (de basismeting of t+1-meting). Circa 5,5 jaar na het afstuderen worden zij voor de tweede keer schriftelijk bevraagd met behulp van een loopbaanvragenlijst (de loopbaanmeting of t+5-meting).

Jaarlijks vinden dus twee integrale schriftelijke enquêtes plaats: de basismeting onder de afgestudeerden van het voorgaande studiejaar (t+1-meting) en de loopbaanmeting onder oud-studenten die zo'n vijfeneenhalf jaar geleden zijn afgestudeerd (t+5-meting). Het voornemen bestaat om deze twee metingen met ingang van 1998 uit te breiden met een derde meting onder degenen die tien jaar geleden zijn afgestudeerd (t+10-meting).

De basismeting is gericht op het in kaart brengen van de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden. Deze meting wordt jaarlijks gehouden in de maanden oktober-januari onder alle afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar, hetgeen neerkomt op één tot anderhalf jaar na het afstuderen (afhankelijk van de maand waarin men is afgestudeerd en de maand waarin men de vragenlijst heeft ingevuld). De enquête geeft aldus informatie over de startfuncties van de afgestudeerden. De gehanteerde vragenlijst bevat vragen over de persoon, de afgesloten opleiding, de vooropleiding, de eventuele werk- en bestuurservaring vóór het afstuderen, de belangrijkste activiteiten na het afstuderen tot het moment van enquêteren, de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel gevolgd onderwijs na het afstuderen en, bij betaald-werkenden, enkele kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is alsmede vragen over de aansluiting van de genoten opleiding op de beroepspraktijk.

Zo'n vijf jaar na het afstuderen worden de oud-studenten opnieuw schriftelijk ge-enquêteerd met de zogeheten loopbaanvragenlijst. Evenals de basismeting bevat de loopbaanmeting vragen over de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel verder onderwijs dat men heeft gevolgd en, bij betaald-werkenden, enkele kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is. In beide metingen sluiten de definities en classificaties van de variabelen waar mogelijk aan bij de gangbare omschrijvingen en indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).



### *Rapportering van onderzoeksresultaten*

Over de resultaten van de basismeting wordt op verschillende wijzen gerapporteerd. In de eerste plaats ten behoeve van het College van Bestuur van de UM in de vorm van een management summary. Deze bevat een beknopte weergave van recente ontwikkelingen in de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden van de UM, zowel voor de UM als totaal als faculteitsgewijs. Daarnaast wordt aan de afzonderlijke faculteiten gerapporteerd in de vorm van statistisch gerichte faculteitsrapportages, elk vergezeld van een management summary. Vanwege de verschillende informatie-behoefte bij de diverse geledingen van de faculteiten bevat de faculteitsrapportage de volgende soorten informatie: algemene achtergrondcijfers betreffende de arbeidsmarkt van academici, samenvattende kerncijfers per opleiding, alsmede gedetailleerde tabellen per opleiding (of afstudeerrichting) die elk voorzien zijn van een technische toelichting en een beschrijving van de inhoud en de relevantie van de gepresenteerde informatie voor de faculteit. De faculteitsrapportage bevat tot slot niet-anonieme gegevens per individuele afgestudeerde (uiteraard voorzover de afgestudeerde daarvoor toestemming heeft verleend). De faculteiten ontvangen ook een diskette met daarop de faculteitsrapportage als tekst-bestand en het databestand met alle gegevens over de afgestudeerden van de faculteit, echter alleen voor de afgestudeerden die daarvoor toestemming hebben verleend.

Bovengenoemde interne rapportages hebben een sterk statistisch, beschrijvend karakter. Over de resultaten van de meest recente t+1-meting en t+5-meting wordt tevens uitgebreid gerapporteerd in de vorm van het onderhavige, meer analytisch gerichte rapport. In dit rapport worden resultaten gepresenteerd van de eind 1996 gehouden t+1-meting onder afstudeercohort '95 en van de voorjaar 1997 gehouden t+5-meting onder degenen die in 1991 zijn afgestudeerd. De resultaten van de basismeting 1996 worden vergeleken met die van de twee voorgaande basismetingen, zodat ontwikkelingen met betrekking tot de transitie van studie naar werk in de afgelopen drie jaren kunnen worden getraceerd. De resultaten van de begin 1997 gehouden t+5-meting onder afstudeercohort '91 worden vergeleken met die van de eind 1992 gehouden t+1-meting onder afstudeercohort '91, zodat ontwikkelingen in de loopbaan van dit cohort in kaart kunnen worden gebracht.

Behalve in de vorm van rapportages wordt op diverse andere wijzen verslag gedaan van de resultaten van de arbeidsmarktscanner UM. Zo verzorgt het ROA jaarlijks presentaties ten behoeve van de Cursus Loopbaanontwikkeling van de FdGW en het Forum Beroeporiëntatie voor eerstejaars studenten geneeskunde. Daarnaast levert het ROA jaarlijkse bijdragen aan het opstellen van flyers die door de afzonderlijke faculteiten tijdens hun voorlichtingsdagen worden uitgereikt. Ook wordt regelmatig bijgedragen aan facultaire zelfstudies en verslag gedaan in de vorm van artikelen in diverse facultaire magazines van de UM en in de vorm van paperbijdra-

gen aan wetenschappelijke congressen. Tot slot wordt ingegaan op incidentele verzoeken om informatie vanuit de diverse geledingen van de UM.

*Schema 1*  
Opbrengsten Arbeidsmarktscanner UM

Meting	Doelgroep	Wijze van rapportering
t+1	CvB	Management Summary
t+1	LAC	Kerncijfers uit Management Summary
t+1	Faculteiten	Faculteitsrapportage Management Summary Presentaties voor studenten Artikelen in facultaire magazines Flyers t.b.v. voorlichtingsdagen Bijdragen aan zelfstudie Voorzien in incidentele verzoeken om informatie
t+1	Congressen	Engelstalige papers
t+1 en t+5	UM wetenschappelijk forum	Analytisch rapport

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de rapportages die tot nu toe over de metingen in het kader van de arbeidsmarktscanner zijn uitgebracht.

## 1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden resultaten gepresenteerd van de eind 1996 gehouden t+1-meting onder afstudeerjaargang '95. Aan de hand van een aantal indicatoren wordt in paragraaf 2.1 geschetst hoe de transitie van studie naar werk van cohort '95 is verlopen. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 nagegaan welke kennis en vaardigheden van belang zijn voor een goede uitoefening van de functie die men zo'n 1,5 jaar na het afstuderen vervult, waarbij de afgestudeerden tevens aangeven of deze kennis en vaardigheden wel voldoende aan bod zijn gekomen tijdens hun opleiding. In paragraaf 2.3 wordt beschreven hoe de afgestudeerden terug kijken op een aantal aspecten van hun opleiding en wordt ingegaan op de vraag of zij, achteraf bezien, wederom dezelfde opleiding aan de UM zouden kiezen.

Hoofdstuk 3 beschrijft aan de hand van een aantal indicatoren hoe de transitie van studie naar werk zich in de afgelopen drie jaren heeft ontwikkeld. Daartoe worden de resultaten van de eind 1996 gehouden t+1-meting onder afstudeercohort '95 vergeleken met de resultaten van eerdere basismetingen onder achtereenvolgens afstudeercohort '93 en '94.

Hoofdstuk 4 gaat in op de beginfase, dat wil zeggen de eerste vijf jaar, in de beroepsloopbaan van de in 1991 afgestudeerde oud-studenten van de UM (voor een beschrijving van de wijze waarop hun transitie van studie naar werk is verlopen, wordt verwezen naar Ramaekers en Heijke, 1993<sup>1</sup>). Daartoe wordt eerst de omvang van zowel de geografische mobiliteit als de baanmobiliteit sinds het afstuderen geschetst. Vervolgens wordt ingegaan op de deelname aan verder onderwijs sinds het afstuderen. Daarna worden de ontwikkelingen die zich in de beroepsloopbaan hebben voorgedaan in kaart gebracht door de arbeidsmarktpositie zo'n anderhalf jaar na het afstuderen (situatie eind 1992) te vergelijken met de arbeidsmarktpositie die men bij de loopbaanmeting, zo'n vijfeneenhalf jaar na het afstuderen (situatie voorjaar 1997), inneemt. Dit gebeurt aan de hand van de indicatoren kans op werk, zekerheid van het werk, niveau van het werk, richting van het werk, leidinggeven en loon.

In hoofdstuk 5 wordt nagegaan in hoeverre de beroepscarrière van mannelijke en vrouwelijke oud-studenten een verschillend verloop te zien geeft. Hiervoor zijn gegevens gebruikt van de eind 1992 gehouden t+1-meting en voorjaar 1997 gehouden t+5-meting onder afstudeercohort '91.

---

1. Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1993), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Basismetings cohort '91*, ROA-R-1993/13, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

## 2 Transitie van studie naar werk van afgestudeercohort '95

### 2.1 Respons op basismeting 1996

Tot de basismeting 1996 heeft de onderzoekspopulatie van de Arbeidsmarktscanner UM bestaan uit degenen die een doctoraalgetuigschrift hebben behaald aan de Faculteit der Gezondheidswetenschappen (FdGW), de Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR) of de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde (FdEWB), alsmede degenen die aan de Faculteit der Geneeskunde (FdG) voor het basisartsexamen zijn geslaagd. In de basismeting 1996 is ook de eerste lichting afgestudeerden van de Faculteit der Cultuurwetenschappen (FdCW) vertegenwoordigd.

In de eind 1996 - begin 1997 gehouden basismeting is nagegaan hoe de transitie van de opleiding naar de arbeidsmarkt is verlopen bij degenen die in de periode januari-september 1995 aan de UM zijn afgestudeerd (in het vervolg aangeduid als afgestudeercohort '95)<sup>2</sup>. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de respons op deze basismeting, uitgesplitst naar faculteit. De tabel laat zien dat tweederde (69%) van de afgestudeerden aan deze basismeting hebben meegewerkt en dat de respons onder afgestudeerde juristen duidelijk lager is dan onder afgestudeerden van de andere faculteiten.

*Tabel 2.1*  
Respons basismeting 1996/1997, cohort '95

	N afgestudeerden	n respondenten	respons
FdG	96	69	72%
FdGW	371	274	74%
FdR	214	125	58%
FdEW	287	201	70%
FdCW	7	5	71%
Totaal UM	975	674	69%

Vanwege het nog zeer geringe aantal afgestudeerden van de eerste lichting cultuurwetenschappers in het onderzoeksbestand, worden de resultaten van de FdCW in dit rapport niet weergegeven. Wel zijn de onderzoeksgegevens van de afgestudeerden van de FdCW steeds verdisconteerd in de berekeningen van de totaalcijfers van de UM.

- 
2. Tot meting 1996 werden steeds de afgestudeerden van het daaraan voorafgaande kalenderjaar (1 januari - 31 december) benaderd. Met ingang van meting 1997 worden steeds de afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar (1 oktober - 31 september) benaderd. Meting 1996 vormde derhalve een overgangsjaar.

## 2.2 Kans op werk

### *Maatschappelijke positie*

Tabel 2.2 geeft een beeld van de maatschappelijke situatie op het moment van de enquête. Het betreft de positie, aangegeven door de afgestudeerden, welke zijzelf het beste vonden passen bij hun omstandigheden. Het gaat hier derhalve om een subjectieve maat.

Gegeven het feit dat de meeste afgestudeerden rond de zomer van 1995 zijn afgestudeerd en de enquête eind 1996 is gehouden, gaat het in deze tabel doorgaans om de situatie zo'n anderhalf jaar na afstuderen (afhankelijk van de maand waarin men is afgestudeerd en de maand waarin men de vragenlijst heeft ingevuld).

Zo'n anderhalf jaar na het afstuderen zijn negen van iedere tien afgestudeerden betaald werkzaam; een op de twintig afgestudeerden beschouwt zichzelf als werkloos of geeft aan student te zijn (tabel 2.2). De resterende oud-studenten (1%) verrichten onbetaald werk of zijn anderszins bezig.

*Tabel 2.2*  
Maatschappelijke positie cohort '95 (situatie eind 1996)

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Betaald werk	96	84	89	90	88
Scholier/student	3	8	2	3	5
Werkloos	1	7	6	6	6
Militaire/ vervangende dienst	0	0	1	1	0
Onbetaald werk	0	1	3	1	1
Anders	0	0	0	1	0
Totaal n (=100%)	69	272	124	197	667

### *Werkloosheid*

Bij het bespreken van de maatschappelijke positie is het begrip 'werkloos' gebruikt. Het gaat hierbij om afgestudeerden die van zichzelf vinden dat zij op het moment van de enquête werkloos zijn geweest. Het gaat dus om een subjectieve maat.

Bij het presenteren van cijfers over de werkloosheid in tabel 2.3 is door het ROA - in navolging van het Centraal Planbureau (CPB) - gekozen voor de definitie 'werkloze beroepsbevolking' en niet voor de officiële door het CBS gebruikte definitie 'geregistreerde werkloosheid'. Het verschil zit in de eis tot registratie bij het Arbeidsbureau (niet noodzakelijk voor werkloze beroepsbevolking; wel vereist voor geregistreerde

werkloosheid) en het actief zoeken naar werk (vereist voor werkloze beroepsbevolking; niet noodzakelijk voor geregistreerde werkloosheid). Voor de CPB-definitie is gekozen omdat deze meer economisch georiënteerd is ('onbenut arbeidsaanbod'). De geregistreerde werkloosheid is meer een administratieve definitie.

Conform de CPB-definitie worden afgestudeerden met een leeftijd van 16 t/m 64 jaar gerekend tot de werkloze beroepsbevolking wanneer zij:

- actief op zoek zijn naar werk, en
- tenminste 12 uur per week betaald werk willen verrichten, en
- op het enquêtemoment geen betaald werk voor tenminste 12 uur per week hebben, en
- beschikbaar zijn voor een baan van tenminste 12 uur per week (d.w.z. binnen twee weken kunnen beginnen of anders binnen drie maanden in verband met opzegtermijn huidige werkkring, het afronden van vrijwilligerswerk, het regelen van kinderopvang, vakantie of ziekte), of:
- betaald werk hebben aanvaard waarvoor men tenminste 12 uur per week gaat werken.

Voor het berekenen van het werkloosheidspercentage wordt het aantal werkloze afgestudeerden uitgedrukt als percentage van de afgestudeerden die tot de beroepsbevolking behoren. Welnu, conform CBS-definitie worden afgestudeerden tot de beroepsbevolking gerekend wanneer zij:

- tenminste 12 uur per week betaald werken, of
- militaire of vervangende dienstplicht vervullen, of
- betaald werk hebben aanvaard waarvoor zij tenminste 12 uur per week gaan werken, of
- verklaren tenminste 12 uur per week betaald werk te willen verrichten, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om betaald werk voor tenminste 12 uur per week te vinden.

Aldus gedefinieerd, bedraagt de werkloosheid, gemeten zo'n anderhalf jaar na afstuderen, gemiddeld 8% (tabel 2.3).

#### *Werkzame personen op enquêtemoment*

Zo'n anderhalf jaar na het afstuderen kan 92% van afstudeercohort '95 tot de 'werkzame beroepsbevolking' worden gerekend (tabel 2.3). Deze groep wordt gevormd door de afgestudeerden die minimaal 12 uur per week betaald werk hebben en niet 'student' als maatschappelijke positie hebben opgegeven. Bij afgestudeerden die op het moment van de enquête meer dan één baan hebben, gaat het om het totaal aantal arbeidsuren van deze banen.

*Tabel 2.3*  
Beroepsbevolking cohort '95 (situatie eind 1996)

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Werkzame beroepsbevolking	95	90	92	94	92
Werkloze beroepsbevolking	5	10	8	6	8
Totaal n (=100%)	65	251	119	192	631

Het aandeel van werkzame personen is van belang voor de interpretatie van de cijfers over de werkende afgestudeerden. De nu volgende tabellen over hun baankenmerken betreffen de baan met de meeste arbeidsuren.

### 2.3 Kwaliteit van het werk

In de vorige paragraaf is aangegeven in hoeverre afstudeercohort '95 werk heeft gevonden. Deze paragraaf spitst zich toe op de kwaliteit van het gevonden werk. Deze wordt aan de hand van een aantal indicatoren in kaart gebracht. Eerst wordt gekeken naar het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en de eventuele werkervaring die voor de functie zijn vereist. Tevens wordt aangegeven of het een leidinggevende functie betreft. De bespreking van de kwaliteit van het werk wordt vervolgd aan de hand van een aantal arbeidsvoorwaarden waarvan er twee nauw verwant zijn aan de kans op werk, namelijk de mate van werkzekerheid (het aandeel van betaald-werkende afgestudeerden met een vaste aanstelling) en de mate van arbeidsparticipatie (het aandeel van full-time banen). Als laatste van de arbeidsvoorwaarden wordt gekeken naar de hoogte van het bruto loon. In aansluiting op de bespreking van de kwaliteit van het werk worden de organisaties waarin afstudeercohort '95 werkt, getypeerd naar personeelsomvang en marktsector (profit of non-profit).

#### *Functievereisten*

Het voor de functie door de werkgever vereiste opleidingsniveau geeft aan of de oud-student een baan op zijn opleidingsniveau heeft gevonden of genoeg heeft moeten nemen met een baan beneden zijn opleidingsniveau. Tabel 2.4 maakt duidelijk dat er wat betreft het vereiste opleidingsniveau aanzienlijke verschillen bestaan tussen de faculteiten. Zo vinden alle basisartsen werk op universitair niveau, terwijl dat slechts 39% van alle gezondheidswetenschappers lukt. Hierbij speelt een rol dat de studie gezondheidswetenschappen (met name de richting verplegingswetenschap) vaak door deeltijdstudenten wordt gevolgd, die na het afstuderen veelal blijven werken in hun vroegere baan. Ook economen werken vaak beneden hun opleidingsniveau.

Op basis van de opleidingsrichting die door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist, kan worden nagegaan in hoeverre afgestudeerden emplooi vinden binnen hun 'eigen' beroependomein. Hiervan is sprake wanneer de functie uitsluitend vacant is voor personen die in dezelfde als de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting zijn afgestudeerd. Buiten het eigen beroependomein is sprake van concurrentie door afgestudeerden van andere opleidingsrichtingen. Dit is het geval wanneer voor de desbetreffende functie geen specifieke opleidingsrichting of een geheel andere dan de eigen opleidingsrichting werd vereist.

Uit tabel 2.4 blijkt dat bijna een kwart van alle afgestudeerden buiten het eigen beroependomein werkt. Juristen en economen wijken het vaakst uit naar banen waarvoor hun eigen opleidingsrichting niet specifiek is vereist.

Tabel 2.4 laat verder zien dat de meeste pas-afgestudeerden (60%) terecht komen in banen die zijn bedoeld voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen banen waarvoor geen werkervaring nodig is. Van alle afgestudeerden komen economen het vaakst in dit soort banen terecht.

De bevinding dat 'slechts' één op de vijf (19%) betaald-werkende afgestudeerden een leidinggevende functie bekleedt (tabel 2.4) is niet verwonderlijk omdat deze populatie nog aan het begin van de beroepscarrière staat.

#### *Arbeidsvoorwaarden*

Aan de betaald-werkende afgestudeerden die op contractuele basis werken, is gevraagd wat de aard van hun aanstelling is. Tabel 2.4 laat zien dat, gemeten circa anderhalf jaar na het afstuderen, bijna de helft (47%) al een vaste aanstelling heeft. Dat slechts één op de zes basisartsen een vaste aanstelling heeft, houdt verband met het gegeven dat een groot deel van hen in een per definitie tijdelijke opleidingsplaats voor medisch specialist werkt.

De wekelijkse arbeidsduur geeft een indicatie van de mate van arbeidsparticipatie. Tabel 2.4 geeft aan hoeveel betaald-werkende afgestudeerden een full-time baan hebben, dat wil zeggen een baan van minimaal 33 uur per week. Naar voren komt dat vrijwel alle afgestudeerden, behoudens afgestudeerden gezondheidswetenschappen, in voltijd werken.

Als laatste arbeidsvoorwaarde komt het loon aan bod, dat betaald-werkende afgestudeerden van cohort '95 zo'n anderhalf jaar na het afstuderen verdienen. Aansluitend bij de definitie die het CBS hanteert bij het jaarlijks onderzoek naar de verdienende lonen, is in de enquête achtereenvolgens voor de hoofdfunctie en eventuele nevenfunctie(s) gevraagd naar het bruto maandloon:



- inclusief eventuele toeslagen voor onregelmatig werk, ploegendienst, provisie en dergelijke;
- exclusief inkomsten uit overwerk en bijzondere uitkeringen zoals 13e maand, winstdeling, gratificatie, vakantiegeld, kinderbijslag, vergoeding voor reiskosten en kleding, en dergelijke.

Tabel 2.4 laat zien dat betaald-werkende afgestudeerden zo'n anderhalf jaar na het afstuderen gemiddeld 3.860 gulden bruto per maand verdienen. Dit is inclusief eventuele nevenfunctie(s). Basisartsen verdienen gemiddeld het meest. Hierbij kunnen echter verschillen in de lengte van de werkweek een rol spelen. Om de lonen hiervoor te corrigeren zijn eveneens de bruto uurlonen berekend (incl. toeslagen, doch excl. nevenfuncties). Per uur verdienen betaald-werkende afgestudeerden gemiddeld 23,30 gulden bruto in hun hoofdfunctie. Pas-afgestudeerde basisartsen en gezondheidswetenschappers hebben een hoger uurloon dan economen en juristen. Dat gezondheidswetenschappers ondanks hun hoog uurloon in totaal per maand relatief weinig verdienen, komt omdat zij vaak in deeltijd werken.

*Tabel 2.4*  
Kwaliteit van het werk van cohort '95 (situatie eind 1996)

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
<b>Functievereisten</b>					
WO-niveau vereist	100	39	67	49	54
Eigen/verwante richting vereist	98	79	69	69	76
Werkervaring vereist	41	55	35	24	40
Leidinggeven	30	21	9	18	19
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>					
Vaste aanstelling	17	49	48	56	47
Full-time baan (> 32 uur per week)	92	54	95	94	78
Gemiddeld bruto maandloon*	f 4.800	f 3.670	f 3.720	f 3.860	f 3.860
Gemiddeld bruto uurloon**	f 25,40	f 24,30	f 21,30	f 22,60	f 23,30

\* Inclusief eventuele nevenfuncties (afgerond op 10 gulden)

\*\* Exclusief eventuele nevenfuncties (afgerond op 10 cent)

### *Werkorganisatie*

Tabel 2.5 typeert de organisaties waarin afstudeercohort '95 na anderhalf jaar werkt naar marktsector en personeelsomvang. Naar voren komt dat exact de helft van alle afgestudeerden met een betaalde baan in de profit sector en de andere helft in de non-profit sector werkt. De meeste juristen en vrijwel alle economen zijn in de profit sector werkzaam, terwijl gezondheidswetenschappers en vooral basisartsen in overgrote meerderheid in de non-profit sector werkzaam zijn.

**Tabel 2.5**  
Marktsector en personeelsomvang werkring, cohort '95 (situatie eind 1996)

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Profit sector	10	24	61	92	50
1-9 personen	11	9	11	7	9
10-99 personen	7	13	23	15	15
>= 100 personen	82	78	65	78	76

Bij de grootte van de organisatie of het bedrijf waarin de afgestudeerden werken, gaat het om het aantal werknemers bij het gehele concern (hoofd- en nevenvestigingen samen). Tabel 2.5 laat zien dat ruim driekwart van de afgestudeerden werkzaam is in grote organisaties, dat wil zeggen in bedrijven of instellingen met meer dan 100 werknemers. Slechts één op de tien afgestudeerden werkt in een organisatie die minder dan 10 personen omvat. De verschillen tussen de diverse faculteiten zijn wat dit kenmerk van de werkorganisatie betreft vrij gering.

#### 2.4 Afstemming tussen opleiding en werk

In de enquête is aan de oud-studenten gevraagd welke aspecten van hun studie belangrijk zijn voor een goede uitoefening van hun functie en welke van deze aspecten meer aandacht verdienen tijdens de studie<sup>3</sup>. Het gaat hier om drie soorten aspecten, te weten kennis en technieken, vaardigheden en attitudes. Deze staan voor de gehele UM vermeld in tabel 2.6 en naar opleidingsrichting binnen gezondheidswetenschappen in bijlage 2.

Het belang voor de beroepsuitoefening van deze aspecten konden de oud-studenten aangeven op een vijfpuntschaal, variërend van zeer onbelangrijk tot zeer belangrijk. Bij het aangeven van de aandacht die deze aspecten tijdens de studie zouden moeten krijgen, konden de oud-studenten kiezen uit drie mogelijkheden (meer, evenveel of minder aandacht). Het belang van deze aspecten en de aandacht die ze moeten krijgen tijdens de studie worden hieronder afzonderlijk behandeld.

---

3. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de afgestudeerden er niet expliciet op is gewezen dat meer aandacht voor één aspect automatisch minder aandacht voor een ander aspect inhoudt.

## ***De beroepsrelevantie van kwalificaties***

### *Kennis en technieken*

Gemiddeld genomen, worden kennis en technieken door 68% van de afgestudeerden van belang geacht voor de beroepsuitoefening (tabel 2.6). Basisartsen vinden voornamelijk vakkennis, vakspecifieke methoden en technieken en recente ontwikkelingen in het vakgebied uitermate belangrijk, terwijl economen vooral inzicht in informatie- & communicatietechnologie als belangrijk ervaren.

### *Vaardigheden*

Door de bank genomen, worden vaardigheden even belangrijk gevonden voor een goede beroepsuitoefening als kennis en technieken. Vooral communicatieve vaardigheden (contactuele vaardigheden, mondelinge vaardigheden en schriftelijke - vaardigheden), organisatorische vaardigheden en de praktische toepassing van kennis worden door oud-studenten als erg belangrijk gezien bij het uitoefenen van hun functie.

Meer dan 90% van de basisartsen vindt de praktische toepassing van kennis, analytische en diagnostische vaardigheden, alsmede contactuele vaardigheden van belang. Contactuele vaardigheden worden ook door tenminste 90% van de gezondheidswetenschappers, juristen en economen belangrijk gevonden. Meer dan 90% van de juristen vindt daarnaast dat mondelinge en schriftelijke vaardigheden belangrijk zijn voor een goede beroepsuitoefening. Organisatorische vaardigheden worden vooral als belangrijk gezien voor het uitvoeren van werkzaamheden door gezondheidswetenschappers en economen.

### *Houdingsaspecten*

Veruit het belangrijkste voor het goed kunnen uitoefenen van werkzaamheden zijn houdingsaspecten. Liefst 91% van alle afgestudeerden vindt houdingsaspecten (zeer) belangrijk bij het uitoefenen van werkzaamheden.

Voor de aspecten zelfstandigheid, initiatief, creativiteit en nauwkeurigheid en zorgvuldigheid worden erg belangrijk gevonden.

Tabel 2.6

Belang van kwalificaties voor de beroepsuitoefening, cohort '95 (% belangrijk/zeer belangrijk)

	FdG	FdGW	FdR	FdEWB	UM
<b>Kennis en technieken</b>					
Vakkennis	98	75	75	71	76
Vakspecifieke methoden en technieken	90	68	63	68	69
Recente ontwikkelingen in het vakgebied	92	73	75	70	75
Inzicht in informatie- & communicatie-technologie (inclusief computergebruik)	49	66	56	80	67
Inzicht in wettelijke regelingen op het eigen vakgebied	61	64	74	44	59
Inzicht in bedrijfsvoering (organisatorisch, financieel, administratief)	28	60	53	74	60
<i>Kennis en technieken totaal</i>	70	68	66	68	68
<b>Vaardigheden</b>					
Toepassen van (theoretische) kennis en technieken in de praktijk	97	73	77	70	75
Analytische en diagnostische (onderzoeks)vaardigheden	92	62	61	70	68
Kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden (goed met cijfers kunnen werken)	43	47	44	70	53
Taalvaardigheid (actieve en passieve beheersing van vreemde talen)	38	39	56	55	47
Schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	62	78	93	79	79
Mondelinge presentatie en spreekvaardigheid	77	86	94	91	88
Onderhandelings-technische en commerciële vaardigheden	30	59	77	75	64
Plannen, coördineren en organiseren van activiteiten	66	84	62	80	76
Verzamelen en documenteren van informatie, gegevensbeheer	62	67	56	70	65
Leidinggeven	51	37	28	44	39
Pedagogisch- didactische vaardigheden (incl. instructie, kennisoverdracht)	61	68	37	58	58
Contactuele vaardigheden	93	90	90	93	92
Fysieke vaardigheden, handvaardigheden, motoriek	72	20	10	13	21
<i>Vaardigheden totaal</i>	65	62	60	67	64
<b>Houdingsaspecten</b>					
Zelfstandigheid	97	96	94	97	96
Initiatief, creativiteit	92	92	94	97	94
Aanpassingsvermogen	93	85	86	93	89
Functioneren onder werkdruk	97	88	95	93	92
Nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	97	94	96	93	94
Loyaliteit, integriteit, omgaan met belangen tegenstellingen	90	88	85	87	87
Systematische reflectie, terugkoppeling, feedback	85	87	82	85	85
<i>Houdingsaspecten totaal</i>	93	90	90	92	91

## ***Tevredenheid over de geschonken aandacht aan kwalificaties***

### *Kennis en technieken*

Tabel 2.7 laat zien dat oud-studenten het meest tevreden zijn over de hoeveelheid vakkennis die ze tijdens hun studie hebben verworven (slechts één op de vijf afgestudeerden wil hiervoor meer aandacht). Van de genoemde kennisaspecten zijn afgestudeerden het minst tevreden over de aandacht die informatie- en communicatietechnologie tijdens de studie heeft gekregen. Meer dan de helft van alle oud-studenten vindt dat dit aspect meer aandacht tijdens de studie zou moeten krijgen. Dit geldt overigens voor alle faculteiten. Door de bank genomen is bijna tweederde van de oud-studenten tevreden over de hoeveelheid kennis en technieken die ze opgedaan hebben tijdens hun studie.

### *Vaardigheden*

Wat betreft vaardigheden schort het volgens meer dan eenderde van alle afgestudeerden aan schrijf- en spreekvaardigheid, onderhandelingstechnische en commerciële vaardigheden, de praktische toepassing van kennis en organisatorische vaardigheden. Vooral onder juristen worden deze aspecten als tekortkomingen in de studie bestempeld. Liefst 73% van de juristen vindt dat er meer aandacht moet komen voor mondelinge presentatie en spreekvaardigheid tijdens de studie. Het vaardighedeniveau opgedaan tijdens de studie wordt door de bank genomen door ruim 70% van de oud-studenten als voldoende gekwalificeerd. Basisartsen zijn tevredener over de bestede aandacht aan vaardigheden dan andere oud-studenten.

### *Houdingsaspecten*

Door de bank genomen ervaren afgestudeerden weinig knelpunten in het onderwijs aan de UM wat betreft houdingsaspecten. Hierbij speelt mede een rol dat houdingsaspecten, hoe belangrijk wellicht ook in een functie, zich slechts gedeeltelijk lenen om te kunnen worden aangeleerd tijdens een universitaire studie. In totaal ziet ruim driekwart van de afgestudeerden geen reden om meer aandacht te geven aan houdingsaspecten tijdens het onderwijs.

In het bovenstaande komt naar voren dat afstudeercohort '95 van de UM over het geheel genomen tevredener is over de invulling van het onderwijspakket wat vaardigheden en attitudes betreft dan wat kennis en technieken betreft. De basisartsen zijn het meest tevreden.

Tabel 2.7

Gewenste aandacht voor kwalificaties, cohort '95 (% meer aandacht)

	FdG	FdGW	FdR	FdEWB	UM
<b>Kennis en technieken</b>					
Vakkennis	25	19	25	17	20
Vakspecifieke methoden en technieken	20	21	41	25	26
Recente ontwikkelingen in het vakgebied	26	40	48	40	40
Inzicht in informatie- & communicatie-technologie (inclusief computergebruik)	51	55	56	56	56
Inzicht in wettelijke regelingen op het eigen vakgebied	43	42	24	20	32
Inzicht in bedrijfsvoering (organisatorisch, financieel, administratief)	36	47	43	34	41
<i>Kennis en technieken totaal</i>	33	38	40	32	36
<b>Vaardigheden</b>					
Toepassen van (theoretische) kennis en technieken in de praktijk	13	46	39	43	40
Analytische en diagnostische (onderzoeks)vaardigheden	16	29	31	29	28
Kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden (goed met cijfers kunnen werken)	15	21	32	23	23
Taalvaardigheid (actieve en passieve beheersing van vreemde talen)	18	27	42	41	23
Schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	30	37	53	35	39
Mondelinge presentatie en spreekvaardigheid	28	43	73	35	44
Onderhandelings-technische en commerciële vaardigheden	25	48	53	61	50
Plannen, coördineren en organiseren van activiteiten	23	34	33	41	35
Verzamelen en documenteren van informatie, gegevensbeheer	16	22	17	28	23
Leidinggeven	21	40	24	31	32
Pedagogisch- didactische vaardigheden (incl. instructie, kennisoverdracht)	20	37	28	29	32
Contactuele vaardigheden	15	21	43	35	29
Fysieke vaardigheden, handvaardigheden, motoriek	7	3	6	5	4
<i>Vaardigheden totaal</i>	19	31	36	34	29
<b>Houdingsaspecten</b>					
Zelfstandigheid	12	10	25	17	15
Initiatief, creativiteit	15	21	35	30	26
Aanpassingsvermogen	17	11	18	20	16
Functioneren onder werkdruk	32	24	36	34	30
Nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	13	15	35	22	21
Loyaliteit, integriteit, omgaan met belangentegenstellingen	28	29	29	40	32
Systematische reflectie, terugkoppeling, feedback	20	20	26	27	23
<i>Houdingsaspecten totaal</i>	19	18	29	27	23

## 2.5 Opleiding achteraf gezien

In deze paragraaf worden eerst de gemiddelde 'rapportcijfers' gepresenteerd die door de afgestudeerden aan een zestal aspecten van hun opleiding zijn toegekend, alsmede hun oordeel over de moeilijkheidsgraad en de mate van specialisatie van hun opleiding. Ook komt hun algemeen oordeel over de aansluiting van hun studie aan de UM met hun eventueel gevolgd vervolgonderwijs en hun huidige werk aan bod. Ten slotte wordt ingegaan op de vraag of de afgestudeerden, achteraf gezien, opnieuw dezelfde opleiding aan de UM zouden kiezen.

### *Oordeel over de opleiding*

Aan alle afgestudeerden, dus ook degenen die niet betaald-werken, is gevraagd om een 'rapportcijfer' (een afgerond cijfer, variërend van 1 tot 10) te geven aan elk van de zes hieronder genoemde opleidingsaspecten:

- de samenhang tussen de vakken;
- de keuzemogelijkheden in de studie;
- de studiebegeleiding;
- de kwaliteit van de docenten;
- de voorbereiding op de beroepspraktijk;
- de voorlichting over de arbeidsmarktsituatie.

Tabel 2.8 laat zien dat de coherentie van het vakkenpakket, de keuzemogelijkheden in de studie en de kwaliteit van het docentencorps met een gemiddeld rapportcijfer van 7 het beste worden beoordeeld, gevolgd door de studiebegeleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk, die in de ogen van de afgestudeerden voldoende scoren. Het enige opleidingsaspect dat van de afgestudeerden een onvoldoende krijgt, is de voorlichting over de arbeidsmarkt. Met betrekking tot alle bovengenoemde opleidingsaspecten scoort de Faculteit der Geneeskunde het hoogst. Gezondheidswetenschappers zijn minder dan gemiddeld tevreden over vooral de voorbereiding op de beroepspraktijk en de voorlichting over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

*Tabel 2.8*

Gemiddeld 'rapportcijfer', toegekend door afgestudeerden aan een aantal aspecten van de opleiding, cohort '95

	FdG	FdGW	FdR	FdEWB	UM totaal
Samenhang tussen vakken	7,6	7,2	6,8	7,2	7,2
Keuzemogelijkheden tijdens studie	7,8	6,8	7,2	7,6	7,2
Kwaliteit docenten	7,1	7,0	6,9	7,0	7,0
Voorbereiding beroepspraktijk	7,2	5,9	6,1	6,2	6,2
Studiebegeleiding	6,9	6,3	6,1	6,4	6,4
Voorlichting arbeidsmarkt	6,2	5,2	5,5	5,7	5,5
Totaal n (=100%)	67	265	117	196	653

Tabel 2.9 laat zien dat de zwaarte van de opleiding volgens de meeste afgestudeerden niet hoeft te worden bijgesteld. Dit laat onverlet dat nog altijd ruim een derde van de afgestudeerden vindt dat de opleiding best wat zwaarder had mogen zijn, terwijl er nauwelijks afgestudeerden zijn die vinden dat de opleiding minder zwaar zou moeten zijn. Juristen zijn het vaakst van mening dat de opleiding zwaarder had mogen zijn. Economen zijn het minst vaak deze mening toegedaan.

*Tabel 2.9*  
Oordeel over de moeilijkheidsgraad van de opleiding, cohort '95

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Moeilijkheidsgraad van de opleiding:					
• niet hoog genoeg	33	38	49	26	36
• precies goed	65	62	51	74	64
• te hoog	1	0	0	0	0
Totaal n (=100%)	69	270	124	199	667

Evenmin als de zwaarte van de opleiding hoeft ook de mate waarin de opleiding is gespecialiseerd volgens de meeste afgestudeerden niet te worden bijgesteld. Een kwart van de afgestudeerden vindt echter dat zij te algemeen zijn opgeleid (tabel 2.10). Zo vindt bijna een derde van de gezondheidswetenschappers en juristen dat de opleiding te algemeen is. Bij de basisartsen en economen ligt dit aandeel veel lager met respectievelijk 21% en 17%. Overigens vindt 'slechts' 6% van alle oudstudenten dat de door hun gevolgde opleiding te specialistisch is.

*Tabel 2.10*  
Oordeel over de specialisatiegraad van de opleiding, cohort '95

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Mate van specialisatie van de opleiding:					
• onvoldoende	21	31	30	17	26
• precies voldoende	79	61	66	76	68
• te specialistisch	0	8	3	7	6
Totaal n (=100%)	68	271	122	199	665

Tabel 2.11 laat zien dat veruit de meeste (80%) afgestudeerden achteraf tevreden zijn met de destijds gemaakte studiekeuze: zij zouden opnieuw dezelfde opleiding aan de UM gaan volgen (74%) of voor dezelfde opleiding maar dan aan een andere



universiteit kiezen (6%). Een vijfde van de afgestudeerden heeft spijt van de destijds genomen studiekeuze: zij zouden, achteraf gezien, een andere universitaire opleiding hebben gekozen (14%), een niet-universitaire opleiding zijn gaan volgen (5%) of niet zijn gaan studeren (1%).

*Tabel 2.11*  
Studiekeuze achteraf gezien, cohort '95

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Zou zelfde opleiding aan UM kiezen	84	63	76	83	74
Zou zelfde opleiding, maar andere universiteit kiezen	12	6	9	3	6
Zou andere WO-opleiding kiezen	4	23	6	11	14
Zou opleiding buiten WO kiezen	0	7	7	3	5
Zou niet zijn gaan studeren	0	1	2	0	1
Totaal n (=100%)	69	271	124	196	665

Van de afgestudeerden van de Faculteit der Gezondheidswetenschappen zou 'slechts' 63% opnieuw in Maastricht gezondheidswetenschappen gaan studeren. Bijna een kwart van hen zou achteraf een andere universitaire opleiding kiezen. Dat slechts 6% van de gezondheidswetenschappers opnieuw dezelfde opleiding zou gaan volgen maar niet meer in Maastricht duidt erop dat gezondheidswetenschappers wel tevreden zijn over de Universiteit Maastricht maar niet over de gekozen opleiding gezondheidswetenschappen. Opvallend is verder dat één op de acht basisartsen niet tevreden is over de Universiteit Maastricht.

*Tabel 2.12*  
Oordeel over aansluiting opleiding-huidige functie, cohort '95

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Aansluiting is:					
• goed	64	34	41	40	41
• voldoende	30	32	36	38	34
• matig	6	21	15	17	17
• slecht	0	13	8	4	8
Totaal n (=100%)	64	223	112	183	587

Tabel 2.12 toont dat driekwart van de betaald-werkende oud-studenten de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en hun huidige werkzaamheden als goed of voldoende beoordeelt. Een kwart van alle oud-studenten vindt deze aansluiting

matig of slecht. Vooral gezondheidswetenschappers zijn relatief vaak ontevreden over deze aansluiting. Basisartsen zijn het vaakst tevreden over de aansluiting tussen hun opleiding en hun huidige werkzaamheden.

Tabel 2.13 laat ten slotte zien dat de overgrote meerderheid (92%) van de oud-studenten, die na voltooiën van hun universitaire opleiding een vervolgopleiding zijn gaan volgen, tevreden is over de aansluiting tussen beide opleidingen.

*Tabel 2.13*  
Oordeel over aansluiting opleiding-vervolgopleiding, cohort '95

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Aansluiting is:					
• goed	100	59	78	50	64
• voldoende	0	32	11	50	28
• matig	0	5	11	0	5
• slecht	0	5	0	0	3
Totaal n (=100%)	1	22	9	6	39



### **3 Ontwikkelingen in de transitie van studie naar werk tussen afstudeercohorten '93-'95**

In het vorige hoofdstuk zijn de resultaten besproken van de eind 1996 - begin 1997 gehouden basismeting onder afstudeercohort '95. Hieronder worden de resultaten van deze basismeting afgezet tegen de resultaten van de twee daaraan voorafgaande basismetingen onder respectievelijk afstudeercohort '93 en '94. Hierdoor kan worden nagegaan hoe de transitie van studie naar werk zich in de afgelopen drie jaar heeft ontwikkeld. Deze ontwikkeling wordt aan de hand van de volgende kerncijfers in kaart gebracht: maatschappelijke positie, verder studeren, arbeidsvoorwaarden, eisen die voor het werk worden gesteld en het oordeel over de aansluiting opleiding-werk.

Wat betreft de maatschappelijke positie hebben de afgestudeerden aangegeven welke maatschappelijke situatie zijzelf het beste vonden passen bij hun omstandigheden op het moment van de enquête, dat wil zeggen in de maanden oktober-januari, hetgeen neerkomt op zo'n anderhalf jaar na het afstuderen (afhankelijk van de maand waarin men is afgestudeerd en de maand waarin men het enquêteformulier heeft ingevuld). De afgestudeerde mocht slechts één bezigheid omcirkelen. In tegenstelling tot de afgelopen jaren hoefden de afgestudeerden niet per definitie 'betaald werk' als belangrijkste bezigheid aan te geven indien men minimaal 12 uur per week werkte, en één van de andere categorieën als men minder dan 12 uur per week werk had. Het gaat hier derhalve om een subjectieve maat.

De informatie over verder studeren betreft in de eerste plaats de omvang van de deelname aan (regulier) vervolgonderwijs en het niveau van dit onderwijs. Vervolgens wordt de omvang van de deelname aan bijscholing (cursussen en bedrijfsopleidingen) aangegeven.

De arbeidsvoorwaarden van de baan waarin de afgestudeerden werkzaam zijn, hebben achtereenvolgens betrekking op de baanzekerheid, de wekelijkse arbeidsduur en het inkomen. De zekerheid van de baan wordt geïndiceerd door het procentuele aandeel van in loondienst werkende afgestudeerden dat een vaste aanstelling heeft. De informatie over de wekelijkse arbeidsduur heeft alleen betrekking op het aantal uren dat in de hoofdfunctie wordt gewerkt (de baan met de meeste arbeidsuren). Uren voor nevenfuncties en overwerk zijn hierbij buiten beschouwing gelaten. Afgestudeerden hebben een full-time baan indien zij minimaal 33 uur per week in deze functie werken. Afgestudeerden die als docent werkzaam zijn, is expliciet gewezen op het feit dat 1 lesuur circa 1,5 arbeidsuur bedraagt. Het gemiddelde bruto maandinkomen betreft inkomsten uit zowel de hoofd- als eventuele nevenfuncties en is op tien gulden afgerond. Daarnaast is het gemiddeld bruto uurloon (exclusief eventuele inkomsten uit nevenfuncties), op tien cent afgerond, vermeld. De inkomsten uit overwerk, winstdeling, 13e maand, gratificaties, vakantie-

geld, (aanvullende) uitkeringen en onkostenvergoedingen zijn bij alle inkomensmaten niet meegeteld. Daarentegen zijn een eventuele provisie of een toeslag voor ploegen- of onregelmatige dienst wel meegeteld.

De functievereisten betreffen allereerst het niveau en de richting van de opleiding die door de werkgever voor de vervulling van de functie wordt vereist. Het vereiste opleidingsniveau wordt geïndiceerd door het procentuele aandeel van banen waarvoor een universitaire opleiding is vereist, en de vereiste opleidingsrichting door het procentuele aandeel van banen waarvoor de 'eigen' of een verwante opleiding wordt vereist. Bij de functie-eisen wordt vervolgens aangegeven of werkervaring door de werkgever wordt vereist voor de functie en of het een leidinggevende functie betreft.

Tot slot komt het algemene oordeel van de afgestudeerden over de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en het uitgeoefende werk aan bod.

### ***Alle afgestudeerden van de UM***

#### *Ontwikkelingen 1994-1996*

Tabel 3.1 schetst de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van de afstudeerjaren '93-'95 aan de hand van bovengenoemde indicatoren. Deze cohorten zijn rond het midden van de jaren negentig afgestudeerd. Hierbij dient te worden bedacht dat de eerste helft van de jaren negentig minder gunstige omstandigheden bood om de arbeidsmarkt te betreden dan de tweede helft van de jaren negentig, aangezien in de eerste helft van de jaren negentig de gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal baanopeningen voor nieuwkomers - ondanks de conjuncturele opleving - geen gelijke tred heeft kunnen houden met de omvangrijke gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal afgestudeerden (ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2000*, Maastricht, 1995, blz. 48).

Welnu, de resultaten met betrekking tot de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie over de afgelopen drie jaar laten zien dat de in 1995 sterk verbeterde kans op werk (aandeel van betaald-werkenden) en zekerheid van het werk (aandeel van vaste banen) zich in 1996 hebben gestabiliseerd.

Verder komt naar voren dat de in 1995 verslechterde mate waarin het werk qua niveau past bij de gevolgde opleiding en de in 1995 gedaalde lonen zich de afgelopen meting niet hebben verbeterd.

De mate van arbeidsparticipatie (aandeel van full-time banen) is in de loop van de beschouwde jaren vrijwel gelijk gebleven.

Tabel 3.1 laat verder zien dat de deelname aan vervolgonderwijs, zowel reguliere opleidingen als bijscholing (cursorisch onderwijs en bedrijfsopleidingen), gedurende de beschouwde periode gestaag is toegenomen.

*Tabel 3.1*  
Kerncijfers meetjaar 1994, 1995 en 1996, afgestudeerden UM

Cohort Meetjaar	'93 1994	'94 1995	'95 1996
<b>Maatschappelijke positie</b>			
- betaald werk	80%	88%	88%
- studie	5%	3%	5%
- werkzoekend	9%	5%	6%
- dienstplicht	2%	1%	0%
- onbetaald werk	2%	2%	2%
- andere situatie	2%	1%	0%
<b>Verder studeren</b>			
Deelname aan vervolgonderwijs	15%	19%	20%
universitair vervolgonderwijs	82%	83%	77%
aansluiting naar vervolgonderwijs is goed of voldoende	91%	90%	92%
Deelname aan bijscholing	22%	36%	42%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>			
Vaste aanstelling	40%	48%	47%
Full-time baan (min. 33 uur per week)	78%	79%	78%
Gemiddeld maandloon (incl. nevenfuncties)	f 4.000	f 3.850	f 3.860
Gemiddeld uurloon	f 24,30	f 23,30	f 23,30
<b>Funcatievereisten</b>			
WO-niveau vereist	65%	55%	54%
Eigen/verwante richting vereist	79%	76%	76%
Werkervaring vereist	42%	38%	40%
Leidinggeven	22%	22%	19%
<b>Aansluiting opleiding-werk</b>			
Aansluiting naar werk is goed of voldoende	83%	83%	75%

Afgenomen ten opzichte van de vorige meting is het aandeel van afgestudeerden in leidinggevende functies en de tevredenheid van afgestudeerden over de aansluiting opleiding-werk. Licht toegenomen is het aandeel van banen waarvoor werkervaring is vereist.

#### *Arbeidsmarktperspectieven tot 2002*

Het ROA verwacht dat de landelijke arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden, met name voor hoger opgeleiden, de komende jaren duidelijk zullen verbeteren. Dit als gevolg van het aantrekken van de werkgelegenheidsgroei en de toename van de arbeidsmarktuitstroom van werkenden enerzijds en de teruglopende in-

stroom van afgestudeerden op de arbeidsmarkt anderzijds (ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, Maastricht, 1997, blz. v).

### **Afgestudeerden van de FdG**

#### *Ontwikkelingen 1994-1996*

Tabel 3.2 laat zien dat de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van basisartsen in de afgelopen drie jaar wordt gekenmerkt door een stabiel grote kans op werk, hoewel de zekerheid van het werk - na in 1995 fors te zijn toegenomen - in 1996 is afgenomen. Kenmerkend is verder de stabiel hoge mate van arbeidsparticipatie (full-time werk) en het stabiel hoge aandeel van banen op universitair niveau. Wat de deelname aan vervolgonderwijs betreft, is sprake van een gestaag toenemende

*Tabel 3.2*  
Kerncijfers meetjaar 1994, 1995 en 1996 Faculteit der Geneeskunde, UM

<b>Cohort</b> Meetjaar	<b>'93</b> 1994	<b>'94</b> 1995	<b>'95</b> 1996
<b>Maatschappelijke positie</b>			
• betaald werk	90%	100%	96%
• studie	1%	0%	3%
• werkzoekend	3%	0%	1%
• dienstplicht	3%	0%	0%
• onbetaald werk	1%	0%	0%
• andere situatie	3%	0%	0%
<b>Verder studeren</b>			
Deelname aan vervolgonderwijs	16%	31%	45%
universitair vervolgonderwijs	85%	100%	100%
aansluiting naar vervolgonderwijs			
is goed of voldoende	92%	96%	100%
Deelname aan bijscholing	10%	26%	18%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>			
Vaste aanstelling	9%	21%	17%
Full-time baan (min. 33 uur per week)	90%	91%	92%
Gemiddeld maandloon			
(incl. nevenfuncties)	f 4.770	f 4.600	f 4.800
Gemiddeld uurloon	f 27,40	f 24,60	f 25,40
<b>Functievereisten</b>			
WO-niveau vereist	99%	99%	100%
Eigen/verwante richting vereist	87%	89%	98%
Werkervaring vereist	31%	34%	41%
Leidinggeven	25%	24%	30%
<b>Aansluiting opleiding-werk</b>			
Aansluiting naar werk			
is goed of voldoende	94%	95%	93%

doorstroom van basisartsen naar vervolgopleidingen op universitair niveau en een nog verder toegenomen tevredenheid over de aansluiting van de aan de UM genoeten opleiding naar deze vervolgopleidingen. De deelname aan bijscholing is de afgelopen meting afgenomen.

Verder komt naar voren dat het aandeel van banen waarvoor werkervaring is vereist gestaag toeneemt en dat het toch al relatief hoge aandeel van qua vereiste opleidingsrichting passend werk in 1996 nog hoger is geworden.

Ook het aandeel van leidinggevende functies en het loon zijn de afgelopen meting toegenomen.

Tot slot blijkt dat basisartsen in een stabiel hoge mate tevreden te zijn over de aansluiting van het werk op hun opleiding.

#### *Perspectieven opleidingstype WO (dier)geneeskunde tot 2002*

De arbeidsmarktperspectieven tot 2002 van het opleidingstype (dier)geneeskunde zijn volgens het ROA gunstig. Dit vanwege de stabiele omvang van de arbeidsmarktinstroom van afgestudeerden in combinatie met de stabiele omvang van de arbeidsmarktuistroom van werkenden, de zogeheten vervangingsvraag (zie bijlage 4).

#### ***Afgestudeerden van de FdGW***

##### *Ontwikkelingen 1994-1996*

Tabel 3.3 schetst de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van gezondheidswetenschappers, afstudeerjaargangen '93-'95. De tabel laat zien dat het aandeel van betaald-werkenden zich, na de toename in 1995, in 1996 heeft gestabiliseerd. Verder kan worden geconstateerd dat de arbeidsparticipatie, geïndiceerd door het aandeel van full-time banen, de afgelopen drie jaar gestaag afneemt en dat de zekerheid van het werk (aandeel van vaste banen) gestaag toeneemt.

Met betrekking tot de deelname aan vervolgonderwijs kan worden vastgesteld dat gezondheidswetenschappers steeds vaker bijscholing (cursussen en bedrijfsopleiding) volgen en dat de deelname aan reguliere opleidingen de afgelopen meting licht is afgenomen. Hoewel de laatste afstudeerjaargang gezondheidswetenschappers minder vaak dan hun voorgangers regulier vervolgonderwijs volgt, is de tevredenheid van de deelnemers aan dergelijke opleidingen over de aansluiting tussen hun opleiding gezondheidswetenschappen en deze vervolgopleidingen toegenomen.



Hoewel de lonen ten opzichte van de vorige meting zijn gestegen, liggen zij nog steeds onder het relatief hoge niveau van 1994.

Na de dramatische toename van het aantal gezondheidswetenschappers dat terecht komt in banen onder hun opleidingsniveau, is het aandeel van qua opleidingsniveau passende banen in 1996 licht toegenomen evenals het aandeel van qua vereiste opleidingsrichting passende banen. Verder kan worden geconstateerd dat gezondheidswetenschappers steeds vaker banen hebben waarvoor werkervaring is vereist en dat het aandeel van gezondheidswetenschappers in leidinggevende functies de afgelopen meting licht is gedaald.

*Tabel 3.3*  
Kerncijfers meetjaar 1994, 1995 en 1996 Faculteit der Gezondheidswetenschappen, UM

Cohort Meetjaar	'93 1994	'94 1995	'95 1996
<b>Maatschappelijke positie</b>			
• betaald werk	80%	85%	84%
• studie	6%	5%	8%
• werkzoekend	8%	5%	7%
• dienstplicht	0%	0%	0%
• onbetaald werk	3%	3%	2%
• anders	3%	2%	0%
<b>Verder studeren</b>			
Deelname aan vervolgonderwijs	16%	17%	14%
universitair vervolgonderwijs	74%	65%	57%
aansluiting naar vervolgonderwijs			
is goed of voldoende	88%	87%	91%
Deelname aan bijscholing	20%	31%	34%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>			
Vaste aanstelling	43%	48%	49%
Full-time baan (min. 33 uur per week)	65%	62%	54%
Gemiddeld maandloon			
(incl. nevenfuncties)	f 3.900	f 3.550	f 3.670
Gemiddeld uurloon			
(excl. nevenfuncties)	f 24,40	f 23,60	f 24,30
<b>Functievereisten</b>			
WO-niveau vereist	52%	36%	39%
Eigen/verwante richting vereist	77%	73%	79%
Werkervaring vereist	48%	50%	55%
Leidinggeven	23%	23%	21%
<b>Aansluiting opleiding-werk</b>			
Aansluiting naar werk			
is goed of voldoende	78%	73%	66%

Tot slot kan worden vastgesteld dat gezondheidswetenschappers steeds minder vaak tevreden zijn over de aansluiting van het werk op de genoten opleiding.

### *Perspectieven opleiding gezondheidswetenschappen tot 2002*

Over de arbeidsmarktperspectieven van deze specifieke opleiding kan het ROA weinig met zekerheid zeggen omdat deze opleiding bij de prognoses niet afzonderlijk wordt onderscheiden. In ieder geval worden landelijk voor afgestudeerden sociale wetenschappen, waaronder gezondheidswetenschappen, goede arbeidsmarktperspectieven verwacht. Dit omdat tegenover de landelijk hoge arbeidsmarktinstroom van afgestudeerden sociale wetenschappen een redelijk aantal nieuwe banen staat (zie bijlage 4). Verder wordt landelijk voor afgestudeerden van het opleidingstype (dier)geneeskunde een goed arbeidsmarktperspectief verwacht. Wellicht gaat dit ook op voor de deels met de medische beroepen samenhangende functies voor gezondheidswetenschappers.

### ***Afgestudeerden van de FdR***

#### *Ontwikkelingen 1994-1996*

Tabel 3.4 schetst de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van de in de periode 1993-1995 aan de UM afgestudeerde juristen. De tabel laat zien dat de kans op werk ten opzichte van de vorige meting verder is toegenomen (toename van het aandeel van betaald-werkenden). Daar staat evenwel een lichte daling van de baanzekerheid (aandeel vaste aanstellingen) en de lonen tegenover.

Verder blijkt dat de juristen steeds vaker in full-time banen gaan werken. Hun arbeidsparticipatie neemt dus gestaag toe.

Met betrekking tot de deelname van juristen aan verder onderwijs kan worden vastgesteld dat hun deelname aan bijscholing (cursorisch onderwijs en bedrijfsopleidingen) gestaag toeneemt en dat hun deelname aan regulier vervolgonderwijs en het niveau van dit onderwijs ten opzichte van de vorige meting fors is toegenomen. Eveneens fors toegenomen ten opzichte van de vorige meting is de tevredenheid van de deelnemers aan dergelijke opleidingen over de aansluiting van hun aan de UM genoten opleiding naar deze vervolgopleidingen, hoewel het hoge peil van 1994 niet wordt bereikt.

Wat de functie-eisen betreft, kan worden geconstateerd dat juristen steeds vaker terecht komen in banen onder hun opleidingsniveau en in banen buiten hun beroependomein (banen waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting niet is vereist). Ook het aandeel van pas afgestudeerde juristen in leidinggevende functies daalt gestaag. Nagenoeg constant is het aandeel van banen waarvoor werkervaring is vereist.

Tabel 3.4

Kerncijfers meetjaar 1994, 1995 en 1996 Faculteit der Rechtsgeleerdheid, UM

Cohort Meetjaar	'93 1994	'94 1995	'95 1996
<b>Maatschappelijke positie</b>			
• betaald werk	81%	84%	89%
• studie	7%	5%	2%
• werkzoekend	7%	5%	6%
• dienstplicht	3%	1%	1%
• onbetaald werk	2%	5%	3%
• anders	1%	1%	0%
<b>Verder studeren</b>			
Deelname aan vervolgonderwijs	14%	10%	17%
universitair vervolgonderwijs	88%	82%	100%
aansluiting naar vervolgonderwijs			
is goed of voldoende	94%	73%	89%
Deelname aan bijscholing	28%	48%	53%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>			
Vaste aanstelling	47%	51%	48%
Full-time baan (min. 33 uur per week)	82%	87%	95%
Gemiddeld maandloon			
(incl. nevenfuncties)	f 3.790	f 3.790	f 3.720
Gemiddeld uurloon			
(excl. nevenfuncties)	f 23,20	f 22,50	f 21,30
<b>Functievereisten</b>			
WO-niveau vereist	78%	72%	67%
Eigen/verwante richting vereist	80%	75%	69%
Werkervaring vereist	37%	34%	35%
Leidinggeven	19%	12%	9%
<b>Aansluiting opleiding-werk</b>			
Aansluiting naar werk			
is goed of voldoende	86%	85%	76%

Tot slot kan worden vastgesteld dat de tevredenheid van juristen over de aansluiting van het werk op de genoten opleiding in 1996 is afgenomen.

#### *Perspectieven opleidingstype WO rechten en bestuurskunde tot 2002*

Voor bestuurlijke en juridische WO-opleidingen worden goede arbeidsmarktperspectieven verwacht, aangezien tegenover de landelijk hoge arbeidsmarktinstroom van afgestudeerden een redelijk aantal nieuwe banen staat (zie bijlage 4).

## Afgestudeerden van de FdEWB

### Ontwikkelingen 1994-1996

In tabel 3.5, waarin de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van de laatste drie jaargangen afgestudeerde economen wordt geschetst, komt naar voren dat het in 1995 sterk gestegen aandeel van betaald-werkenden en toegenomen zekerheid van het werk (aandeel vaste aanstellingen) zich in 1996 nagenoeg heeft gestabiliseerd. Ook de arbeidsparticipatie (aandeel full-time banen) en het loon zijn ten opzichte van de vorige meting nauwelijks veranderd.

Tabel 3.5

Kerncijfers meetjaar 1994, 1995 en 1996 Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, UM

Cohort Meetjaar	'93 1994	'94 1995	'95 1996
<b>Maatschappelijke positie</b>			
• betaald werk	75%	89%	90%
• studie	4%	2%	3%
• werkzoekend	15%	6%	6%
• dienstplicht	3%	2%	1%
• onbetaald werk	3%	1%	1%
• andere situatie	0%	1%	1%
<b>Verder studeren</b>			
Deelname aan vervolgonderwijs	15%	21%	21%
universitair vervolgonderwijs	94%	95%	100%
aansluiting naar vervolgonderwijs is goed of voldoende	94%	97%	100%
Deelname aan bijscholing	29%	43%	56%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>			
Vaste aanstelling	49%	58%	56%
Full-time baan (min. 33 uur per week)	93%	96%	94%
Gemiddeld maandloon (incl. nevenfuncties)	f 3.830	f 3.960	f 3.860
Gemiddeld uurloon (excl. nevenfuncties)	f 23,10	f 22,50	f 22,60
<b>Functievereisten</b>			
WO-niveau vereist	60%	55%	49%
Eigen/verwante richting vereist	75%	74%	69%
Werkervaring vereist	43%	23%	24%
Leidinggeven	18%	24%	18%
<b>Aansluiting opleiding-werk</b>			
Aansluiting naar werk is goed of voldoende	81%	91%	79%

Wat de deelname aan verder onderwijs betreft, kan worden vastgesteld dat economen steeds vaker bijscholing (cursorisch onderwijs en bedrijfsopleidingen) volgen

en dat de deelname aan regulier vervolgonderwijs op hetzelfde niveau ligt als in de vorige meting. Het niveau van de reguliere vervolgopleidingen en de tevredenheid van de deelnemers aan dergelijke opleidingen over de aansluiting van hun aan de UM genoten opleiding naar deze vervolgopleidingen is gestaag toegenomen.

Met betrekking tot de functie-eisen kan worden geconstateerd dat het aandeel van banen waarvoor een opleiding op universitair niveau is vereist gestaag daalt evenals het aandeel van banen in het 'eigen' beroependomein (banen waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting is vereist). Het aandeel van pas afgestudeerde economen in leidinggevende functies is ten opzichte van de vorige meting gedaald. Nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van de vorige enquête is het aandeel van banen waarvoor werkervaring is vereist.

Tot slot kan worden vastgesteld dat de tevredenheid van economen over de aansluiting van het werk op de genoten opleiding in 1996 is afgenomen.

#### *Perspectieven economische WO-opleidingen tot 2002*

Hoewel volgens ROA-prognoses de landelijke arbeidsmarktinstroom van afgestudeerden econo(metr)ie en bedrijfskunde voorlopig nog wel hoog (bedrijfskunde) of zeer hoog (economie/econometrie) zal blijven, wordt verwacht dat deze ruimschoots zal worden gecompenseerd door het erg hoge aantal baanopeningen voor nieuwkomers met deze opleidingsachtergrond. De arbeidsmarktperspectieven tot 2002 van afgestudeerde econom(etr)isten zijn bijgevolg goed en van bedrijfskundigen zelfs zeer goed. Ook voor accountants worden zeer goede arbeidsmarktperspectieven verwacht; dit vanwege het hoge aantal nieuwe banen bij een erg lage instroom van afgestudeerde accountants (zie bijlage 4).

#### ***Afgestudeerden van de FdCW***

Tabel 3.7 schetst de arbeidsmarktpositie van de eerste lichting afgestudeerde cultuurwetenschappers. Teneinde de cijfers wat meer 'reliëf' te geven, worden de resultaten van de FdCW geplaatst naast de resultaten van de totale UM. Echter, vanwege het nog zeer geringe aantal afgestudeerden cultuurwetenschappen in het onderzoekbestand worden de resultaten van de FdCW zonder commentaar gepresenteerd.

#### *Perspectieven opleidingstype WO-kunstwetenschappen tot 2002*

Universitair opgeleide kunstwetenschappers hebben een matige perspectief op de arbeidsmarkt, aangezien tegenover de erg hoge instroom op de arbeidsmarkt van afgestudeerde kunstwetenschappers onvoldoende nieuwe banen voor kunstwetenschappers staan (zie bijlage 4).

**Tabel 3.7**  
Kerncijfers meetjaar 1996 Faculteit der Cultuurwetenschappen, UM

Cohort Meetjaar	'95 1996	
	FdCW	Totaal UM
Aantal respondenten in onderzoekbestand	5	674
<b>Maatschappelijke positie</b>		
• betaald werk	80%	88%
• studie	20%	5%
• werkzoekend	0%	6%
• dienstplicht	0%	0%
• onbetaald werk	0%	2%
• andere situatie	0%	0%
<b>Verder studeren</b>		
Deelname aan vervolgonderwijs	60%	20%
universitair vervolgonderwijs	100%	77%
aansluiting naar vervolgonderwijs		
is goed of voldoende	100%	92%
Deelname aan bijscholing	0%	42%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>		
Vaste aanstelling	0%	47%
Full-time baan (min. 33 uur per week)	0%	78%
Gemiddeld maandloon		
(incl. nevenfuncties)	f 3.490	f 3.860
Gemiddeld uurloon		
(excl. nevenfuncties)	f 22,30	f 23,30
<b>Functievereisten</b>		
WO-niveau vereist	100%	54%
Eigen/verwante richting vereist	100%	76%
Werkervaring vereist	0%	40%
Leidinggeven	0%	19%
<b>Aansluiting opleiding-werk</b>		
Aansluiting naar werk is goed of voldoende	100%	75%



## 4 Ontwikkeling van de loopbaan van afgestudeercohort '91

### 4.1 Respons op loopbaanmeting 1997

Dit hoofdstuk schetst een beeld van de loopbaan van afgestudeerden uit het afgestudeercohort '91, zoals dit zich heeft ontplooid gedurende de eerste vijfeneenhalf jaar na het afstuderen. Dit beeld wordt geschetst aan de hand van de geografische- en baanmobiliteit, de deelname aan vervolgopleidingen en de veranderingen van de kans op werk en de kwaliteit van het werk. Voordat de loopbaan van de afgestudeerden wordt besproken, wordt eerst aangegeven in welke mate zij hebben deelgenomen aan de twee metingen (basismeting en t+5-meting).

*Tabel 4.1*  
Respons op basismeting 1992 en t+5-meting 1997, cohort '91

	FdG	FdGW	FdR	FdEWB	UM totaal
Deelgenomen aan:					
alleen basismeting	31	79	71	35	216
alleen t+5-meting	13	8	6	4	31
beide metingen	62	150	64	48	324
geen van beiden	17	21	32	11	81
Totaal N	123	258	173	98	652
Deelgenomen aan:	%	%	%	%	%
alleen basismeting	25	31	41	36	33
alleen t+5-meting	11	3	3	4	5
beide metingen	50	58	37	49	50
geen van beiden	14	8	18	11	12
Totaal %	100	100	100	100	100

Tabel 4.1 geeft een beeld van de deelname van de afgestudeerden aan de twee metingen. In 1991 zijn in totaal 652 studenten afgestudeerd. Het merendeel van deze afgestudeerden komt voor rekening van de faculteiten gezondheidswetenschappen en rechten. De tabel toont dat 83% van de afgestudeerden van cohort '91 deel heeft genomen aan de basismeting. Vijf jaar later deed 55% van de in 1991 afgestudeerden mee aan de t+5-meting. Eenderde (33%) van alle afgestudeerden heeft na het invullen van het eerste enquête formulier (de basismeting) vijf jaar later het tweede enquête formulier niet meer ingevuld. Het omgekeerde blijkt slechts sporadisch (5%) voor te komen. Een op iedere acht afgestudeerden (12%) heeft aan geen van beide metingen mee gedaan. Exact de helft van afgestudeercohort '91 heeft aan beide metingen deelgenomen. Dit varieert overigens van 37% bij afgestudeerden van de FdR tot 58% bij afgestudeerden van de FdGW.



Aangezien 50% van de oud-studenten van cohort '91 heeft deelgenomen aan beide metingen, kunnen ontwikkelingen in de loopbaan bij de helft van dit cohort in beeld worden gebracht. De cijfers in dit hoofdstuk hebben derhalve alleen betrekking op respondenten die aan beide metingen hebben deelgenomen (324 personen).

## 4.2 Mobiliteit na afstuderen

### *Baanmobiliteit*

Hieronder wordt ingegaan op het aantal werkgevers waarbij de in 1991 afgestudeerde oud-studenten sinds het afstuderen hebben gewerkt (exclusief militaire of vervangende dienst, doch inclusief de huidige werkgever). Uitzendperioden moesten hierbij als afzonderlijke banen worden meegeteld.

Tabel 4.2 geeft een overzicht van het aantal werkgevers en daarmee van de omvang van de baanmobiliteit gedurende de eerste vijfeneenhalf jaar na het afstuderen. Het blijkt dat bijna driekwart van alle afgestudeerden van werkgever is veranderd sinds ze de UM hebben verlaten. Bijna 20% van de respondenten is minstens driemaal van baan veranderd tijdens de eerste vijfeneenhalf jaar na afstuderen. Hierbij doen zich overigens aanzienlijke verschillen voor tussen de afgestudeerden van de vier faculteiten. Zo zijn afgestudeerden van de Faculteit der Geneeskunde in arbeidsmarkttermen gesproken het meest mobiel. De helft (53%) van deze groep oud-studenten is tenminste driemaal van werkgever veranderd, terwijl dit percentage bij de juristen en de economen beduidend lager ligt met respectievelijk 6 en 8%. Overigens nemen baanveranderingen bij medici vooral tijdens de eerste anderhalf jaar na het basisartsexamen plaats.

*Tabel 4.2*  
Aantal werkgevers na afstuderen, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
1 werkgever	5	29	42	33	28
2 werkgevers	15	38	32	33	32
3 werkgevers	27	19	19	25	21
>3 werkgevers	53	14	6	8	19
Totaal n (= 100%)	60	148	62	48	318

### *Geografische mobiliteit*

Bij het bepalen van de geografische mobiliteit wordt onderscheid gemaakt tussen drie regio's waarin de oud-studenten werkzaam kunnen zijn, namelijk de provincie Limburg (regionale arbeidsmarkt), overig Nederland (nationale arbeidsmarkt) en het buitenland (internationale arbeidsmarkt). Tabel 4.3 toont de regio's waarin het

afstudeercohort '91 werkzaam is. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de regio waarin de afgestudeerde zijn carrière start en de regio waarin hij na 5,5 jaar werkzaam is. Het blijkt dat de startende oud-studenten evenwichtig verdeeld zijn over de regionale arbeidsmarkt en de landelijke arbeidsmarkt. Dit evenwicht geldt niet voor juristen en gezondheidswetenschappers. Juristen vinden vaker emplooi op de regionale arbeidsmarkt, terwijl gezondheidswetenschappers vaker emplooi vinden op de landelijke arbeidsmarkt. Slechts een kleine minderheid (4%) aanvaardt een functie in het buitenland. Opvallend is het hoge percentage economen dat na het afronden van de universitaire opleiding een baan vindt in het buitenland.

In tabel 4.3 wordt ook aangegeven waar de oud-studenten na 5,5 jaar werkzaam zijn. Deze cijfers tonen aan dat na vijfeneenhalf jaar per saldo een klein percentage (6%) van de oud-studenten vertrokken is uit de regionale arbeidsmarkt en nu actief is op de nationale arbeidsmarkt. Het gaat hierbij voornamelijk om juristen en oud-studenten geneeskunde. Het percentage oud-studenten dat actief is in het buitenland blijft nagenoeg gelijk, of groeit ligt.

*Tabel 4.3*

Werkregio ten tijde van de basismeting en t+5-meting, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Werkregio na 1,5 jaar:					
Limburg	45	35	82	38	46
overig Nederland	49	64	18	43	50
Buitenland	6	1	0	19	4
Totaal n (100%)	53	122	44	37	256
Werkregio na 5,5 jaar:					
Limburg	32	34	68	30	40
overig Nederland	66	62	31	52	55
Buitenland	2	5	2	17	6
Totaal n (100%)	56	125	59	46	286
Werkregio na 5,5 jaar komt niet overeen met de Werkregio na 1,5 jaar	31	14	17	19	19

Tot slot wordt in tabel 4.3 ook aangegeven bij hoeveel procent van de oud-studenten de werkregio na vijfeneenhalf jaar verschilt van de werkregio na anderhalf jaar. Dit geeft een indicatie van de omvang van de geografische mobiliteit van de oud-stu-

denten<sup>4</sup>. De tabel laat zien dat bij een vijfde (19%) van de afgestudeerden de werkregio na vijfeneenhalf jaar niet meer overeenkomt met de werkregio na anderhalf jaar. Oud-studenten geneeskunde zijn, geografisch gezien, het meest mobiel: 31% van hen is niet langer in de eerste werkregio werkzaam.

#### 4.3 Deelname aan postdoctoraal onderwijs

In de tweede enquête is aan de oud-studenten verder gevraagd of ze na het afronden van de universitaire opleiding nog vervolgonderwijs hebben gevolgd of nog steeds volgen. Dit vervolgonderwijs kan bestaan uit initieel universitair onderwijs, post-initieel universitair onderwijs of een postdoctorale beroepsopleiding.<sup>5</sup> Tabel 4.4 geeft een beeld van de deelname aan post-universitaire opleidingen, verbijzonderd naar de vier faculteiten. De tabel toont dat iets minder dan de helft van afstudeercohort '91 (44%) tijdens de eerste vijfeneenhalf jaar na het afstuderen verder onderwijs volgt of heeft gevolgd. De twee voorgaande afstudeercohorten zijn vaker postdoctoraal onderwijs gaan volgen.

Verdere deelname aan initieel universitair onderwijs komt nauwelijks voor, behalve bij juristen waarvan bijna één op de tien oud-studenten additioneel initieel universitair onderwijs heeft gevolgd. Van de oud-studenten is 11% doorgestroomd naar een post-initiële universitaire opleiding. Vooral gezondheidswetenschappers volgen vaak zo'n post-initiële opleiding, terwijl juristen dit slechts zelden doen. Ruim driekwart van de basisartsen stroomt door naar een postdoctorale beroepsopleiding. De andere drie faculteiten blijven hier ruimschoots bij achter.

*Tabel 4.4*  
Gevolgde opleidingen na afstuderen, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Initieel universitair onderwijs	0	3	12	4	4
Post-initiële universitaire opleiding	8	16	3	11	11
Post-doct. beroepsopleiding	77	7	22	36	28
Geen verdere (post-)initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding	15	73	63	49	56
Totaal n (=100%)	61	147	59	47	314

- Hierbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat eventuele tussentijdse veranderingen in werkregio (tussen het moment van de basismeting en het moment van de t+5-meting) niet in kaart zijn gebracht.
- In het geval dat oud-studenten meerdere opleidingen volgen of gevolgd hebben, gaat het hierbij om de opleiding met het grootste aantal feitelijke studie-uren.

De doorstroom naar postdoctoraal beroepsonderwijs kan nader worden gespecificeerd naar inhoud van de vervolgopleidingen. Zo is 38% van de basisartsen een opleiding tot medisch specialist gaan volgen, 23% de opleiding tot huisarts, 13% een opleiding tot sociaal geneeskundige en 3% een andere opleiding. Van de economen volgt 17% de opleiding accountancy, 6% de opleiding tot controller en 13% een andere postdoctorale beroepsopleiding.

In tabel 4.5 staat vermeld met welk resultaat de oud-studenten de post-initiële universitaire opleidingen en postdoctorale beroepsopleidingen gevolgd hebben<sup>6</sup>. Gemeten vijfeneenhalf jaar na afstuderen, heeft bijna de helft van de deelnemers aan vervolgonderwijs de vervolgopleiding met succes afgesloten. Een even grote groep heeft de opleiding nog niet voltooid, terwijl slechts 2% de opleiding voortijdig heeft verlaten. De verschillen tussen de faculteiten zijn hierbij vrij groot. Zo heeft 82% van de economen die een vervolgopleiding zijn gestart vijfeneenhalf jaar na afstuderen de vervolgopleiding voltooid, terwijl op datzelfde tijdstip 'slechts' 29% van de basisartsen de vervolgopleiding heeft afgerond. In dit verband dient te worden gewezen op de vaak lange duur van opleidingen voor medisch specialist. Juristen verlaten de vervolgopleiding vaker voortijdig dan gemiddeld (7% van de juristen stopt voortijdig).

*Tabel 4.5*

Resultaat waarmee post-initiële opleidingen en post-doctorale beroepsopleidingen worden gevolgd, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Opleiding voltooid	29	56	57	82	49
Nog bezig met opleiding	71	41	36	18	49
Opleiding voortijdig verlaten	0	3	7	0	2
Totaal n (=100%)	52	34	14	23	122

Al met al beschikt 19% van de in 1991 aan de UM afgestudeerde oud-studenten na vijfeneenhalf jaar over een formele additionele kwalificatie in de vorm van een afgeronde post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding, namelijk 38% van de economen, 25% van de basisartsen, 14% van de juristen en 13% van de gezondheidswetenschappers.

Naast additioneel initieel universitair onderwijs, post-initieel universitair onderwijs en postdoctorale beroepsopleidingen volgt 51% van de UM afgestudeerden nog andere opleidingen of cursussen. Juristen en gezondheidswetenschappers volgen het

6. Het additioneel gevolgd initieel universitair onderwijs wordt hier buiten beschouwing gelaten aangezien dit geen regulier vervolgonderwijs betreft.

vaakst dergelijke andere opleidingen en cursussen met respectievelijk 59% en 57%. Van de afgestudeerde economen volgt 48% een andere opleiding of cursus. Basisartsen blijven wat dit betreft achter met 'slechts' 32%.

Ondanks het feit dat de oud-studenten vaak additionele opleidingen of cursussen volgen, geeft 55% van hen aan dat ze behoefte hebben aan bijscholing. Onder economen is deze behoefte het grootst met 61%, maar ook voor de andere faculteiten geldt dat meer dan de helft van de oud-studenten behoefte heeft aan bijscholing (FdG: 58%; FdR: 57% en FdGW: 52%).

#### **4.4 Verandering in de kans op werk**

Veranderingen in de arbeidsmarktpositie van afstudeercohort '91 tijdens de eerste vijfeneenhalf jaar na het afstuderen worden in dit rapport aan de hand van twee dimensies in kaart gebracht. De eerste dimensie betreft de kans op werk van de betreffende oud-studenten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de maatschappelijke positie op de twee meetmomenten. De tweede dimensie van de arbeidsmarktpositie betreft de kwaliteit van het werk. Door gebruik te maken van de twee meetmomenten kan bepaald worden hoe de kwaliteit van het werk zich heeft ontwikkeld gedurende de eerste vijfeneenhalf jaar na afstuderen. Veranderingen in de kwaliteit van het werk worden beschreven aan de hand van een viertal indicatoren:

- het niveau van het werk op de twee meetmomenten, waarbij het hebben van werk waarvoor een opleiding op universitair niveau is vereist als uitgangspunt wordt genomen;
- de opleidingsrichting die vereist is voor het werk op de twee meetmomenten, waarbij het hebben van werk waarvoor de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting is vereist als uitgangspunt wordt beschouwd;
- de hoogte van het bruto maandloon op de twee meetmomenten;
- het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende functie op de twee meetmomenten.

Tabel 4.6 toont dat de kans op werk van afstudeercohort '91 gedurende de eerste vijfeneenhalf jaar na het afstuderen toeneemt<sup>7</sup> van 81% na anderhalf jaar tot 93% na vijfeneenhalf jaar. Ook bij vroegere afstudeercohorten kan worden geconstateerd dat ruim 90% na vijfeneenhalf jaar betaald werk verricht. Van de ondervraagde economen is iedereen na vijfeneenhalf jaar betaald werkzaam. De juristen maken de meeste progressie over de vijfjarige periode. Na anderhalf jaar heeft 'slechts' 72% een betaalde baan, terwijl vier jaar later vrijwel iedereen (97%) betaalde werk heeft. De enige groep die enigszins achterblijft zijn de gezondheidswetenschappers. Van hen heeft na vijfeneenhalf jaar 12% geen betaalde functie. Ze blijven daarmee 5%

---

7. De indicator voor de kans op werk betreft de maatschappelijke positie die volgens de respondenten hun dagelijkse situatie ten tijde van de twee metingen het beste weergeeft.

achter op het gemiddelde voor de UM na vijfeneenhalf jaar, terwijl ze na anderhalf jaar precies het gemiddelde scoorden wat betreft het hebben van betaald werk.

*Tabel 4.6*  
Maatschappelijke positie ten tijde van de basismeting en t+5-meting, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Positie na 1,5 jaar:					
betaald werk	90	81	72	77	81
student	0	3	13	6	5
werkzoekend	0	8	6	6	6
dienstplicht	5	1	6	8	4
andere situatie	5	6	3	2	5
Totaal n (100%)	62	151	64	48	325
Positie na 5,5 jaar:					
betaald werk	97	88	97	100	93
student	0	1	0	0	0
werkzoekend	0	5	2	0	3
dienstplicht	0	0	0	0	0
andere situatie	3	6	0	0	4
Totaal n (100%)	61	150	63	46	320

Tabel 4.7 toont de verschuivingen in maatschappelijke positie die hebben plaatsgevonden gedurende de eerste vijfeneenhalf jaar na het afstuderen. Het blijkt dat de afgestudeerden die na anderhalf jaar student waren of de dienstplicht vervulden vier jaar later allen betaald werk hebben gevonden. Dit geldt niet voor degenen die na anderhalf jaar werkloos waren: van hen heeft 89% vier jaar later betaald werk, terwijl 5% ook dan werkloos is. Ook is 3% van de oud-studenten die na anderhalf jaar betaald werk hadden vier jaar later werkloos.

*Tabel 4.7*  
Verschuiving in maatschappelijke positie tussen de basismeting en de t+5-meting, cohort '91

	Betaald werk %	Maatschappelijke positie na 1,5 jaar			
		Studie %	Werk- zoekend %	Dienst- plicht %	Anders %
Maatschappelijke positie na 5,5 jaar:					
betaald werk	95	100	89	100	54
studie	0	0	0	0	8
werkzoekend	3	0	5	0	8
dienstplicht	0	0	0	0	0
andere situatie	2	0	5	0	31
Totaal n (=100%)	259	15	19	12	13

#### 4.5 Veranderingen in de kwaliteit van het werk

Na de bespreking van de kans op werk in de vorige paragraaf komt hieronder de tweede dimensie van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan bod, namelijk de kwaliteit van het werk. Ook hier worden de twee meetmomenten gebruikt om veranderingen gedurende de eerste vijfeneenhalf jaar na het afstuderen in kaart te brengen. Bij de veranderingen in de kwaliteit van werk wordt achtereenvolgens gekeken naar:

- de vereiste opleiding voor het werk, die een indicatie vormt voor het niveau en de richting van het werk;
- de hoogte van het loon;
- het al dan niet leidinggeven.

##### *Niveau van het werk*

Tabel 4.8 toont dat bij tweederde (67%) van de oud-studenten van cohort '91 de loopbaan, tenminste wat dit kenmerk betreft, een goed verloop te zien geeft: ofwel men start de loopbaan in een baan op universitair niveau en is zo'n vier jaar later (nog steeds) op universitair niveau werkzaam (57%; met name geneeskundigen), óf men start de loopbaan weliswaar onder zijn niveau maar groeit na verloop van tijd door naar een functie die wel past bij het niveau van de genoten opleiding (10%; met name juristen).

Overigens is de loopbaan, wat dit kenmerk betreft, bij de in 1991 afgestudeerde gezondheidswetenschappers en economen minder gunstig verlopen dan bij de gezondheidswetenschappers en economen van vroegere afstudeercohorten.

Bij eenderde (34%) van afstudeercohort '91 is de loopbaan, tenminste wat dit kenmerk betreft, problematisch verlopen: ofwel men start de loopbaan onder zijn niveau en blijft vooralsnog onder zijn niveau werken (17%; met name gezondheidswetenschappers en economen), óf men start weliswaar in een niveau-passende baan maar komt na verloop van tijd onder zijn opleidingsniveau terecht (17%; met name gezondheidswetenschappers).

Uit tabel 4.8 kan worden afgeleid dat ruim een kwart (27%) van de afgestudeerden de loopbaan onder hun niveau start. Van de afgestudeerden die onder hun niveau aanvangen zijn het vooral de juristen die na vijfeneenhalf jaar alsnog een baan op WO-niveau bemachtigen. Gezondheidswetenschappers en economen die onder hun niveau starten, hebben het wat dit betreft lastiger. Voor hen is het dus van belang dat ze onmiddellijk een baan op hun eigen niveau vinden.

Bij driekwart van de oud-studenten (74%) komt het niveau van het werk na vijfen-eenhalf jaar overeen met het niveau van het werk waarin men de loopbaan is gestart.

*Tabel 4.8*  
Niveau van het werk ten tijde van de basismeting en t+5-meting, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Op WO-niveau na 1,5 jaar en op WO-niveau na 5,5 jaar	98	41	52	46	57
Op WO-niveau na 1,5 jaar en onder WO-niveau na 5,5 jaar	0	24	17	20	17
Onder WO-niveau na 1,5 jaar en onder WO-niveau na 5,5 jaar	2	24	14	23	17
Onder WO-niveau na 1,5 jaar en op WO-niveau na 5,5 jaar	0	11	17	11	10
Totaal n (=100%)	55	108	42	35	240

#### *Richting van het werk*

De opleidingsrichting die door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist, geeft aan of de afgestudeerde al dan niet binnen het 'eigen' beroependomein terecht komt. Van het 'eigen' beroependomein is sprake wanneer voor de desbetreffende functie (uitsluitend) de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist. Buiten het eigen beroependomein is sprake van concurrentie door afgestudeerden van andere opleidingsrichtingen. Dit is het geval wanneer voor de desbetreffende functie geen specifieke opleidingsrichting of een geheel andere dan de eigen opleidingsrichting werd vereist.

Tabel 4.9 toont de richting van het werk ten tijde van de basismeting en de t+5-meting. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen werk waarvoor de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting is vereist (werk in eigen richting) en werk waarvoor dit niet geldt (werk in andere richting). De tabel laat zien dat de meeste afgestudeerden (63%) de loopbaan starten met werk dat aansluit bij de eigen opleidingsrichting en vier jaar later nog steeds in het eigen beroependomein werkzaam zijn. Dit is vaker dan gemiddeld het geval bij geneeskundigen en economen.

Een kwart (23%) van de oud-studenten start de loopbaan in functies die wat verder af staan van de gevolgde opleidingsrichting en gaat na verloop van tijd werk verrichten dat wel aansluit bij de eigen opleidingsrichting. Dit is vaker dan gemiddeld het geval bij gezondheidswetenschappers en juristen.



Per saldo komen afgestudeerden van de UM gaandeweg de eerste vijfeneenhalf jaar van hun loopbaan steeds vaker terecht in hun eigen beroependomein (van 68% na anderhalf jaar tot 86% na vijfeneenhalf jaar). Ook bij eerdere afstudeercohorten kan worden geconstateerd dat ruim 80% na vijfeneenhalf jaar in het eigen beroependomein werkzaam is. Overigens komt bij de meeste oud-studenten (72%) de richting van het werk na vijfeneenhalf jaar overeen met de richting van het werk waarin men de loopbaan is gestart.

*Tabel 4.9*

Richting van het werk ten tijde van de basismeting en t+5-meting, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Eigen richting na 1,5 jaar en eigen richting na 5,5 jaar	84	50	58	74	63
Eigen richting na 1,5 jaar en andere richting na 5,5 jaar	2	4	9	8	5
Andere richting na 1,5 jaar en andere richting na 5,5 jaar	0	15	7	5	9
Andere richting na 1,5 jaar en eigen richting na 5,5 jaar	14	31	26	13	23
Totaal n (=100%)	56	106	43	39	244

#### *Loon*

In beide metingen is gevraagd naar het bruto maandloon (excl. eventuele toeslagen voor overwerk, vakantiegeld en dergelijke) dat de betaald-werkende oud-studenten in hun hoofdfunctie verdienen. Tabel 4.10 geeft een beeld van de ontwikkeling van het bruto maandloon van de betaald-werkende oud-studenten. Anderhalf jaar na het afstuderen verdienen oud-studenten van de UM gemiddeld bijna 4.000 gulden bruto per maand. Vier jaar later is dit opgelopen tot gemiddeld 5.290 gulden; een toename met gemiddeld 1.320 gulden. Deze toename is vooral onder economen zeer aanzienlijk (gemiddeld 2.730 gulden in vier jaar tijd). Met andere woorden een econoom gaat bijna tweederde meer verdienen in vier jaar tijd. Dit in tegenstelling tot basisartsen, gezondheidswetenschappers en juristen die er respectievelijk fl. 920,- fl. 1.070,- en fl. 1.030,- op vooruit gaan in vier jaar tijd. Voor de laatstgenoemde drie groepen oud-studenten betekent dat een loongroei van circa 20% in vier jaar tijd.

De verschillen in loongroei resulteren in duidelijke verschillen in loonhoogte na vijfeneenhalf jaar. Economen verdienen dan gemiddeld 6.790 gulden bruto per maand en gezondheidswetenschappers 'slechts' fl. 4.540,-.

Echter, niet alleen het gemiddelde loon maar ook de loonverschillen nemen tijdens de eerste vijfeneenhalf jaar na afstuderen fors toe. Vooral onder economen en oud-studenten geneeskunde hebben zich inmiddels aanzienlijke loonverschillen afgetekend. Dit blijkt uit de hoge standaardafwijkingen, die op grote loonspreidingen duiden.

*Tabel 4.10*

Gemiddeld bruto maandloon in guldens bij een volledige werkweek ten tijde van de basismeting en t+5-meting, cohort '91

	FdG	FdGW	FdR	FdEWB	UM totaal
Loon na 1,5 jaar	4.720	3.470	4.270	4.060	3.970
Standaardafwijking	1.330	1.380	1.590	1.150	1.460
loon na 5,5 jaar	5.640	4.540	5.300	6.790	5.290
Standaardafwijking	3.000	2.070	1.500	3.570	2.590
Gemiddelde stijging	920	1.070	1.030	2.730	1.320

Afgerond op tien gulden

### *Leidinggeven*

In beide metingen is de afgestudeerden gevraagd of ze een leidinggevende functie hadden. Tabel 4.11 toont dat gaandeweg de loopbaan steeds meer oud-studenten doorgroeien naar leidinggevende functies. Het aandeel van leidinggevendens neemt toe van 22% (gemeten na anderhalf jaar) naar 36% (gemeten na vijfeneenhalf jaar). Het komt overigens vrij weinig voor dat iemand na anderhalf jaar wel leiding geeft maar na vijfeneenhalf jaar niet meer (slechts 8% van alle oud-studenten).

*Tabel 4.11*

Leidinggeven ten tijde van de basismeting en t+5-meting, cohort '91

	FdG %	FdGW %	FdR %	FdEWB %	UM totaal %
Geen leiding na 1,5 jaar en geen leiding na 5,5 jaar	58	55	59	54	56
Geen leiding na 1,5 jaar en wel leiding na 5,5 jaar 18%	23	13	28	22	
Wel leiding na 1,5 jaar en wel leiding na 5,5 jaar 15%	15	12	13	14	
Wel leiding na 1,5 jaar en geen leiding na 5,5 jaar	9	8	10	5	8
Totaal n (=100%)	55	110	42	39	246

Ook wat dit aspect van de loopbaan betreft, is de functie waarin de loopbaan wordt gestart in hoge mate bepalend voor de functie die men gaandeweg de loopbaan inneemt. Qua leidinggeven komt 'slechts' bij 30% van de oud-studenten de latere functie niet overeen met de intredefunctie.

## 5 Sekse-verschillen in de loopbaan van afstudeercohort '91

In dit hoofdstuk wordt onderzocht in hoeverre de eerste vijfeneenhalf jaar van de beroepscarrière bij vrouwen verschillend verloopt dan bij mannen. Eventuele verschillen in loopbaan tussen mannen en vrouwen worden hieronder aan de hand van een aantal indicatoren in kaart gebracht, namelijk de mate van arbeidsparticipatie (aandeel van betaald-werkenden en werktijdfactor), de zekerheid van de baan, het niveau en de richting van de opleiding die voor de vervulling van de functie is vereist, het al dan niet leidinggeven binnen de functie en het loon. Ten slotte wordt nagegaan in hoeverre loonverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen worden toegeschreven aan de factor geslacht en aan verschillen in gemiddelde kenmerken tussen mannen en vrouwen die van invloed zijn op de hoogte van het loon.

### *Participatie aan het arbeidsproces*

Tabel 5.1 laat zien dat mannen iets vaker dan vrouwen betaald werk verrichten, zowel anderhalf jaar na het afstuderen als vijfeneenhalf jaar na het afstuderen.

*Tabel 5.1*  
Ontwikkeling van de kans op werk naar geslacht, cohort '91

	Man %	Vrouw %	$\Delta$ man/vrouw %
Betaald werk:			
anderhalf jaar na afstuderen	97	89	8
vijfeneenhalf jaar na afstuderen	97	90	7

*Tabel 5.2*  
Ontwikkeling van het werken in deeltijd naar geslacht, cohort '91

	Man %	Vrouw %	$\Delta$ man/vrouw %
Part-time contract*:			
anderhalf jaar na afstuderen	14	26	-12
vijfeneenhalf jaar na afstuderen	10	41	-31

\* < 33 uur per week

Een tweede manier waarop sekse verschillen tot uitdrukking kunnen komen in de participatie aan het arbeidsproces is het aantal wekelijkse arbeidsuren, ofwel de keuze tussen part-time werken (<33 uur per week) en full-time werken (>32 uur per

week). Tabel 5.2 laat zien dat vrouwen hun loopbaan vaker in part-time banen starten dan mannen en gaandeweg de loopbaan steeds vaker in deeltijd gaan werken. Mannen gaan naarmate de loopbaan vordert juist minder vaak in deeltijd werken. Hierdoor nemen de verschillen in part-time werken tussen mannen en vrouwen toe naarmate de loopbaan vordert.

Gemeten vijfeneenhalf jaar na het afstuderen kan bij zowel werkende vrouwen als werkende mannen worden geconstateerd dat zij vaker in deeltijd werken wanneer zij kinderen hebben dan wanneer zij (nog) geen kinderen hebben (tabel 5.3). Dit laat onverlet dat vrouwen veel vaker dan mannen in deeltijd werken, ook wanneer zij (nog) geen kinderen hebben.

*Tabel 5.3*

Werken in deeltijd op moment t+5 naar geslacht en het hebben van kinderen, cohort '91

	Totaal %	Man %	Vrouw %	Δ man/vrouw %
Part-time contract*:				
met kinderen	44	19	74	-55
zonder kinderen	18	4	28	-24

\* < 33 uur per week

#### *Baanzekerheid*

Tabel 5.4 laat zien dat mannen hun loopbaan vaker in een vaste aanstelling starten en ook voortzetten dan vrouwen. Het verschil in baanzekerheid tussen mannen en vrouwen neemt overigens af naarmate de loopbaan vordert.

*Tabel 5.4*

Ontwikkeling van de baanzekerheid naar geslacht, cohort '91

	Man %	Vrouw %	Δ man/vrouw %
Vaste aanstelling:			
anderhalf jaar na afstuderen	53	36	17
vijseneenhalf jaar na afstuderen	79	67	12

Er is ook nagegaan of oud-studenten met kinderen vaker in een vaste aanstelling werken dan oud-studenten die (nog) geen kinderen hebben, en of zich hierbij verschillen voordoen tussen mannen en vrouwen. Hiervan geeft tabel 5.5 een beeld.

In tabel 5.5 komt naar voren dat vrouwen zonder kinderen minder vaak een vaste baan hebben dan mannen zonder kinderen. Uit tabel 5.5 blijkt verder dat mannen met kinderen vaker een vaste aanstelling hebben dan mannen zonder kinderen, terwijl het voor de baan zekerheid van vrouwen weinig uitmaakt of zij al dan niet kinderen hebben.

*Tabel 5.5*  
Baan zekerheid op moment t+5 naar geslacht en het hebben van kinderen, cohort '91

	Totaal %	Man %	Vrouw %	Δ man/vrouw %
Vaste aanstelling:				
met kinderen	77	86	68	18
zonder kinderen	70	75	66	9

#### *Functie-eisen*

Hieronder wordt nagegaan of vrouwen in andere functies terecht komen dan mannen, tenminste als gekeken wordt naar het niveau en de richting van de opleiding die vereist is voor de uitoefening van de functie. Tabel 5.6 geeft een overzicht van de percentages mannen en vrouwen die een baan op hun eigen opleidingsniveau gevonden hebben op de twee meetmomenten. De tabel laat zien dat het niveau van de uitgeoefende functie niet verschilt tussen de geslachten.

*Tabel 5.6*  
Ontwikkeling van het vereiste opleidingsniveau naar geslacht, cohort '91

	Man %	Vrouw %	Δ man/vrouw %
Eigen opleidingsniveau:			
anderhalf jaar na afstuderen	73	76	-3
vijfeneenhalf jaar na afstuderen	68	65	3

Vrouwen starten iets vaker dan mannen hun loopbaan in functies buiten de eigen opleidingsrichting (tabel 5.7). Echter, gaandeweg de loopbaan daalt het verschil in de mate waarin het werk qua richting aansluit bij de gevolgde opleiding.

*Tabel 5.7*  
Ontwikkeling van de vereiste opleidingsrichting naar geslacht, cohort '91

	Man %	Vrouw %	$\Delta$ man/vrouw %
Eigen of verwante opleidingsrichting:			
anderhalf jaar na afstuderen	73	64	9
vijfeneenhalf jaar na afstuderen	89	84	5

#### *Leidinggeven*

Het leidinggevende karakter van de functie geeft een indicatie van de ontwikkeling van de beroepscarrière. Tabel 5.8 laat zien dat mannen vaker doorgroeien naar leidinggevende functies dan vrouwen. Direct na het afstuderen hebben mannen al een kleine voorsprong op vrouwen wat dit kenmerk van de loopbaan betreft. Deze voorsprong wordt groter naarmate de loopbaan vordert.

*Tabel 5.8*  
Leidinggevendheid naar geslacht, cohort '91

	Man %	Vrouw %	$\Delta$ man/vrouw %
Leidinggevende functie:			
anderhalf jaar na afstuderen	27	19	8
vijfeneenhalf jaar na afstuderen	41	28	13

#### *Ontwikkeling van het loon*

De zojuist aangestipte verschillen tussen mannen en vrouwen kunnen een bron zijn voor inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen. Tabel 5.9 toont de bruto maandinkomens (omgerekend naar een full-time baan) van mannen en vrouwen op de twee meetmomenten. De verschillen die hier optreden zijn dusdanig groot dat het interessant is om via een regressie model te bepalen van welke factoren het bruto maandloon afhankelijk is. Deze loonbepalende kenmerken kunnen dan in een later stadium worden gebruikt om na te gaan in hoeverre het verschil in loon tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan verschillen in gemiddelde kenmerken tussen mannen en vrouwen.

Met behulp van lineaire regressie-analyse is nagegaan welke kenmerken van invloed zijn op (de logaritme van) het bruto maandloon van de betaald-werkende oud-studenten. Het bruto maandloon (incl. toeslagen) is berekend voor de hoofdfunctie van de afgestudeerden, dus excl. de inkomsten uit eventuele nevenfuncties en omgerekend naar een volledige (d.w.z. 40-urige) werkweek.

Tabel 5.9

Ontwikkeling van het bruto maandloon bij een volledige werkweek naar geslacht, cohort '91

	Man	Vrouw	$\Delta$ man/vrouw
Bruto maandloon:			
anderhalf jaar na afstuderen	4.550	4.030	520
vijfeneenhalf jaar na afstuderen	6.460	5.540	920

De bedragen zijn afgerond op tien gulden

In de analyse is een aantal verklarende variabelen opgenomen waarvan wordt aangenomen dat zij de hoogte van het loon kunnen beïnvloeden, namelijk enkele persoonskenmerken, de gevolgde opleidingsrichting, additionele kwalificaties waarover afgestudeerden eventueel beschikken, de grootte van de werkorganisatie alsmede enkele kenmerken van de loopbaan en de uitgeoefende functie.

De in de analyse opgenomen persoonskenmerken betreffen het geslacht (*geslacht: man*) en de leeftijd op het moment van afstuderen (*leeftijd*). In de analyse zijn de volgende dummy-variabelen voor de gevolgde opleiding opgenomen: *geneeskunde*, *gezondheidswetenschappen*, *Nederlands recht* en *economie*. In de schatting fungeerde *geneeskunde* als referentie voor de gevolgde opleiding. De eventuele extra kwalificaties, opgedaan vóór of tijdens de opleiding betreffen het reeds beschikken over een diploma van een opleiding in het hoger onderwijs voordat men aan de UM kwam studeren (*HO-vooropleiding*), het beschikken over *bestuurlijke ervaring* en het beschikken over voor het vakgebied relevante betaalde werkervaring (*relevante werkervaring*). De eventuele extra kwalificaties, opgedaan na de opleiding betreffen de vervolgoopleidingen die men eventueel heeft afgerond. Het vervolgonderwijs is met behulp van drie dummy-variabelen gemeten, namelijk het nooit gevolgd of voortijdig verlaten hebben van een post-initiële universitaire opleiding/postdoctorale beroepsopleiding (*geen vervolgoopleiding*), het bezig zijn met het volgen van een post-initiële universitaire opleiding/postdoctorale beroepsopleiding (*bezig vervolgoopleiding*) en het afgerond hebben van een post-initiële universitaire opleiding/postdoctorale beroepsopleiding (*vervolgoopleiding voltooid*). In de schatting fungeerde *geen vervolgoopleiding* als referentie voor de postdoctorale onderwijskwalificaties.

Bij de loopbaankenmerken gaat het om de wijze waarop de arbeidsmarktintrede is verlopen, geoperationaliseerd door het aantal maanden werkloosheid tussen afstuderen en de eerste betaalde baan (*duur intredewerkloosheid*), het aantal werkgevers waarbij men sinds het afstuderen heeft gewerkt (*baanmobiliteit*) en het totaal aantal maanden dat men na het afstuderen betaald heeft gewerkt (*duur werkervaring*).

De kenmerken van de uitgeoefende functie betreffen een functie op WO-niveau (*vereiste opleidingsniveau*), een functie waarvoor de eigen of een daaraan verwante



opleidingsrichting is vereist (*vereiste opleidingsrichting*), het al dan niet leidinggevend karakter van de baan (*leidinggevende functie*) en het al dan niet werken in voltijd (*full-time baan*). De grootte van de werkorganisatie betreft het werken in een organisatie met meer dan 100 werknemers (*organisatiegrootte*).

De verklarende variabelen zijn geoperationaliseerd met behulp van dummy-variabelen, met uitzondering van de *leeftijd* in jaren, de duur van de intredewerkloosheid in maanden (*duur intredewerkloosheid*) en het totaal aantal maanden betaalde werkervaring na afstuderen (*duur werkervaring*). Voor de preciese omschrijving van de verklarende variabelen wordt verwezen naar bijlage 3.

Er wordt verondersteld dat de hoogte van het loon verschilt naar gelang de formele kwalificaties waarover men door af te studeren beschikt, geïndiceerd door de gevolgde opleidingsrichting. Verder wordt verwacht dat werkgevers het risico van zwangerschapsverlof en mogelijke onderbreking van de loopbaan op vrouwen zullen afwentelen in de vorm van een lager loon. Tevens wordt verwacht dat ouderen, vanwege hun langere ervaring, meer zullen verdienen dan jongeren. Bovendien wordt verwacht dat het loon stijgt naarmate de duur van de werkervaring toeneemt.

Extra kwalificaties in de vorm van het reeds beschikken over een HO-diploma vóórdat men aan de UM gaat studeren alsmede voor het vakgebied relevante werkervaring en bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de studie aan de UM vergroten iemands menselijk kapitaal, waardoor de productiviteit en daarmee het loon toeneemt. Hetzelfde geldt voor degenen die na het afstuderen een post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding hebben voltooid. Met betrekking tot degenen die momenteel een post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding volgen, wordt verwacht dat hun loon vooralsnog lager is.

Volgens de baanmatchingtheorie resulteert de productiviteit van individuen zowel uit de specifieke kennis en vaardigheden waarover zij beschikken als uit de specifieke functie waarin deze kennis en vaardigheden worden toegepast. De verwachting is dan ook dat de productiviteit en daarmee het loon toeneemt naarmate de match tussen opleiding en functie qua niveau en richting beter is. Tevens wordt verwacht dat leidinggevendenden meer zullen verdienen dan degenen die geen leidinggevende functie hebben. De grootte van de werkorganisatie is opgenomen als controlevariabele waarvan het verwachte effect a priori niet duidelijk is.

Verder wordt verondersteld dat de productiviteit afneemt naarmate men meer uren werkt. Derhalve wordt verwacht dat part-timers, omdat zij minder uren werken, per gewerkt uur productiever zullen zijn dan full-timers en derhalve een hoger uurloon zullen hebben. Een lange duur van de intredewerkloosheid kan leiden tot verlies van kennis en vaardigheden en daarmee tot een lager loon. Tot slot wordt verondersteld

dat de kans op een hoog loon daalt naarmate de loopbaan onstabiel is, geïndiceerd door het aantal banen dat men inmiddels heeft gehad.

Op basis van de hiervoor genoemde veronderstellingen en de wijze waarop de variabelen zijn geoperationaliseerd, worden positieve effecten verwacht voor alle verklarende variabelen, behoudens voor de duur van de intredewerkloosheid, het volgen van een vervolgopleiding, de baanmobiliteit en het werken in een full-time baan. Tabel 5.10 toont de resultaten van de loonregressie.

#### *Persoonskenmerken*

Tabel 5.10 laat zien dat de leeftijd positief is gerelateerd aan het loon. Dit is een logisch verband aangezien verwacht mag worden dat werknemers een hogere productiviteit zullen bereiken naarmate ze meer ervaring opdoen. Opvallend is dat het geslacht niet significant van invloed is op het loon. Dit is een aanwijzing dat er onderliggende factoren zijn die het loonverschil tussen mannen en vrouwen verklaren. Hierop zal later in dit hoofdstuk worden teruggekomen.

#### *Kwalificatiekenmerken*

De formele kwalificaties waarover oud-studenten beschikken, geïndiceerd door de gevolgde universitaire opleidingsrichting, blijken een significant effect te hebben op het loon. Zo komt in de uitgevoerde analyse naar voren dat afgestudeerden economie significant meer verdienen dan afgestudeerden van de studie geneeskunde (de referentiestudie). Omgerekend naar procenten blijken economen 25% meer te verdienen dan basisartsen.

Vreemd genoeg blijkt de informele kwalificatie 'relevante werkervaring' een negatief effect te hebben op het maandloon.

Verder komt naar voren dat werknemers die bezig zijn met het behalen van additionele kwalificaties minder verdienen dan werknemers die geen additioneel onderwijs volgen. Het volgen van additioneel onderwijs moet dan ook gezien worden als een investering voor de toekomst, waarvan de opbrengsten in de vorm van een hoger loon zullen worden behaald na voltooiing van de additionele opleiding. Echter, tegen de verwachting in heeft het voltooiën van een post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding (nog) niet geleid tot een hoger loon, althans gemeten op het moment  $t+5$ . Wellicht heeft het enige tijd nodig alvorens de voltooiers van deze opleidingen hun hogere productiviteit zichtbaar kunnen maken en kan op een later tijdstip in de beroepsloopbaan het verwachte positieve looneffect van het voltooid hebben van een post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding wel worden vastgesteld.

Tabel 5.10

Lineaire regressie-analyse van het bruto maandloon op tijdstip t+5, cohort '91.

	Bruto maandloon (logaritme)	
	B	t-waarde
Constante	7,90**	27,90
<i>Persoonskenmerken</i>		
Leeftijd	0,032**	3,29
Geslacht: man	0,002	0,05
<i>Kwalificatiekenmerken</i>		
HO-vooropleiding	-0,009	-0,15
Bestuurlijke ervaring	0,041	0,88
Relevante werkervaring	-0,165**	-3,38
Gevolgd opleiding:		
• geneeskunde	referentie	
• economie	0,226**	2,62
• gezondheidswetenschappen	-0,032	-0,41
• rechten	-0,025	-0,30
Behaalde extra-kwalificaties na afstuderen:		
• geen extra kwalificaties behaald	referentie	
• wel extra kwalificaties behaald	-0,026	-0,42
• bezig met behalen van extra kwalificaties	-0,148*	-2,10
<i>Loopbaan kenmerken</i>		
Duur intredewerkloosheid	-0,037**	-4,84
Baanmobiliteit	0,118*	2,42
Duur werkervaring	0,000	0,03
<i>Functiekenmerken</i>		
Vereiste opleidingsniveau	0,132*	2,47
Vereiste opleidingsrichting	-0,115	-1,73
Full-time baan	-0,107*	-1,99
Leidinggevende functie	0,118*	2,49
Organisatiegrootte	0,045	0,91
R-kwadraat, gecorrigeerd	0,25	
F	5,0**	
Cases	216	
* Significant op 5%-niveau		
** Significant op 1%-niveau		

*Functiekenmerken*

Het uitoefenen van een functie waarvoor een opleiding op universitair niveau is vereist, heeft zoals verwacht een positief effect op het loon. Blijkbaar neemt de productiviteit en daarmee het loon toe naarmate de match tussen opleiding en functie qua niveau beter is. Eveneens conform de verwachting komt naar voren dat part-time werkers per uur meer verdienen dan full-time werkers. Daarnaast is ook het uitoefenen van een leidinggevende functie significant positief van invloed op het loon.

### *Loopbaan kenmerken*

Een slechte start op de arbeidsmarkt, geïndiceerd door een lange duur van de intredewerkloosheid (moeite hebben met het vinden van de eerste baan na afstuderen) werkt ook door in het verloop van de verdere carrière. Naar voren komt dat de duur van de intredewerkloosheid een significant negatief effect heeft op het loon dat men vijfeneenhalf jaar na het afstuderen verdient. Met betrekking tot de mobiliteit van de werknemers blijkt uit de regressie-analyse dat oud-studenten die meer dan tweemaal van werkgever zijn veranderd significant meer verdienen dan hun collega's die minder mobiel zijn geweest.

### *Loonverschillen tussen mannen en vrouwen*

De hierboven besproken loonregressie heeft duidelijk gemaakt welke kenmerken van invloed zijn op de hoogte van het latere loon. Verschillen wat betreft deze kenmerken naar geslacht verklaren waarom vrouwen minder verdienen dan mannen. Met andere woorden, vrouwen verdienen minder omdat zij in sterkere mate dan mannen kenmerken hebben die samengaan met een lager loon (bijvoorbeeld het volgen van additioneel onderwijs) en in mindere mate dan mannen beschikken over kenmerken die tot een hoger loon leiden (bijvoorbeeld het uitoefenen van leidinggevende functies). De vraag is nu welke deze kenmerken zijn.

Tabel 5.11 toont deze exercitie. De tweede en derde kolom geven respectievelijk de gemiddelde score van mannen ( $X_m$ ) en vrouwen ( $X_v$ ) op de exogene variabelen. Zo studeerde 30% van de mannelijke oud-studenten af aan de economische faculteit terwijl dit percentage voor vrouwen op 5,4% lag. De vierde kolom geeft het verschil in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen. De vijfde kolom geeft een bewerking van de regressiecoëfficiënten zoals die in de tabel 5.10 naar voren kwamen. De regressiecoëfficiënten zijn zodanig omgerekend dat ze als percentages geïnterpreteerd kunnen worden.<sup>8</sup> Deze percentages geven aan hoeveel procent meer of minder een oud-student verdient als hij aan de kenmerken van de variabele voldoet. Als dit vermenigvuldigd wordt met het verschil in score tussen mannen en vrouwen, worden de loonverschillen tussen mannen en vrouwen duidelijk ( $Y_v - Y_m$ ).

Er zijn vijf variabelen die een loonverschil dat groter is dan 1% kunnen verklaren. Vier van deze vijf variabelen werken in het nadeel van vrouwen. In de eerste plaats de factor leeftijd. Vrouwen studeren op jongere leeftijd af dan mannen. Leeftijd heeft, zoals al uit de regressie-analyse bleek, een significant positief effect op het loon. In de tweede plaats kiezen vrouwen minder vaak dan mannen voor de studie die met het hoogste loon samen-gaat, namelijk economie. Slechts 5% van de vrouwen

---

8. Door de e-macht te nemen van de regressiecoëfficiënten ontstaan percentages.

studeerde economie tegen 30% van de mannen. Alleen al deze factor leidt ertoe dat vrouwen gemiddeld 6,2% minder verdienen dan mannen. In de derde plaats werkt in het nadeel van vrouwen dat zij meer moeite hebben met het vinden van de eerste baan dan mannen. Dit resulteert in een 2,5% lager loon voor vrouwen. De vierde factor die de beloning van vrouwen nadelig beïnvloedt, hangt samen met het feit dat zij minder vaak dan mannen leidinggevende functies uitoefenen.

Tabel 5.11

Analyse van loonverschillen tussen mannen en vrouwen gemeten vijfeneenhalf jaar na afstuderen, cohort '91

Exogene variabelen	$X_m$	$X_v$	$X_v - X_m$	b	$Y_v - Y_m$
<i>Persoonskenmerken</i>					
Leeftijd	26,67	25,30	-1,37	3,25**	-4,45
Geslacht: man	1,000	0,000	-1,000	0,25	-0,25
<i>Kwalificatiekenmerken</i>					
HO-vooropleiding	0,279	0,244	-0,035	-0,89	0,03
Bestuurlijke ervaring	0,403	0,271	-0,132	4,19**	-0,55
Relevante werkervaring	0,631	0,584	-0,047	-17,94	0,84
Gevolgde opleiding:					
• economie	0,300	0,054	-0,246	25,36**	-6,24
• gezondheidswetenschappen	0,292	0,590	0,298	-3,25	-0,97
• rechten	0,192	0,157	-0,035	-2,53	0,09
Extra kwalificaties na afstuderen:					
• afgerond	0,262	0,175	-0,087	-2,63	0,23
• nog bezig	0,200	0,211	0,011	-15,95*	-0,18
<i>Loopbaan kenmerken</i>					
Intredewerkloosheid	1,32	1,97	0,650	-3,77**	-2,45
Baanmobiliteit	0,423	0,416	-0,007	12,52*	-0,09
Duur werkervaring	38,60	40,16	1,556	0,000	0,00
<i>Functiekenmerken</i>					
Vereist opleidingsniveau	0,677	0,671	-0,006	14,11*	-0,09
Vereiste opleidingsrichting	0,888	0,833	-0,055	-12,19	0,67
Full-time baan	0,902	0,604	-0,298	-11,29*	3,36
Leidinggevende functie	0,392	0,289	-0,103	12,52*	-1,29
Organisatiegrootte	0,661	0,736	0,075	4,60	0,35
Totaal					-10,98

\*\* Significant op 1% niveau

\* Significant op 5% niveau

In het voordeel van vrouwen werkt het feit dat part-timers per uur meer verdienen dan full-time werkenden, en vrouwen nu eenmaal vaker part-time werken dan mannen. Als de effecten op het loon van alle in de analyse opgenomen factoren worden gesommeerd, blijkt dat mannen gemiddeld 11% meer verdienen dan vrouwen, gemeten vijfeneenhalf jaar na afstuderen. Dit komt overeen met de bevindingen in tabel 5.9.

## **Bijlage 1**

### **Publicaties in het kader van de Arbeidsmarktscanner**

#### **Universiteit Maastricht**

##### **1989**

Dam, J.W. van, J.A.M. Heijke, G.W.M. Ramaekers (1989), *Ontwerp van een arbeidsmarktscanner voor academici*, ROA-R-1989/3, Maastricht.

##### **1990**

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1990), *Proefonderzoek arbeidsmarktscanner afgestudeerden Rijksuniversiteit Limburg*, ROA-W-1990/3, Maastricht.

##### **1991**

Lodder, B.J.H., P.E.J. van de Loo, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1991), *Arbeidsmarktindicatoren ten behoeve van het emancipatiebeleid van de Rijksuniversiteit Limburg*, ROA-R-1991/7, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1991), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Afgestudeerden 1986-1989*, ROA-R-1991/6, Maastricht.

##### **1992**

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1992), *Labour Market Position of University of Limburg Graduates*, ROA-RM-1992/2E, Maastricht.

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1992), De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de Rijksuniversiteit Limburg 1986-1989, op basis van de arbeidsmarktscanner, in: *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, jrg. 10, nr. 3, blz. 168-188.

Lodder, B.J.H., P.E.J. van de Loo, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), Sex differences in the labour market position of young graduates, in: Tj. Plomp, J.M. Pieters, A. Feteris (eds.), *European Conference on Educational Research: Book of Summaries*. Volume 3, pp. 1057-1059, University of Twente, June 1992, Enschede.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1992), De arbeidsmarktpositie van aan de RL afgestudeerde basisartsen, in: *Kozijn*, april '92, nr. 6, blz. 12-13.

## 1993

Borghans, L., G.W.M. Ramaekers (1993), *De doorstroom van Limburgse basisartsen naar medische beroepsopleidingen*, ROA-W-1993/1.

Borghans, L., G. Ramaekers (1993), Maastrichtse basisartsen op zoek naar een opleidingsplaats, in: *Mediscoop*, jrg. 1, nr. 3, blz. 6-7.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1993), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Basismeting cohort '90*, ROA-R-1993/1, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1993), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Basismeting cohort '91*, ROA-R-1993/13, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1993), Arbeidsmarktonderzoek onder Limburgse economen, in: *Reliëf*, jrg. 5, nr. 9, blz. 9.

## 1994

Borghans, L., G.W.M. Ramaekers (1994), De doorstroom van Limburgse basisartsen naar medische beroepsopleidingen, in: *Pedagogische Studiën*. Tijdschrift voor onderwijskunde en opvoedkunde, jrg. 71, nr. 5, blz. 340-351.

Ramaekers, G.W.M. (1994), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Basismeting cohort '92*, ROA-R-1994/7, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M. (1994), Een schets van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden Beleid en Beheer van de Gezondheidszorg, in: *Nederlands Onafhankelijk Tijdschrift Alumnivereniging Beleid en Beheer van de Gezondheidszorg*, jrg. 3, nr. 1, blz. 5-7.

Ramaekers, G.W.M. (1994), Een schets van de arbeidsmarktpositie van verplegingswetenschappers, in: *Met Verve*. Verenigingsblad voor Verplegingswetenschappers, jrg. 1, nr. 1, blz. 18-21.

Ramaekers, G.W.M. (1994), Arbeidsmarktonderzoek onder afgestudeerden Geestelijke Gezondheidskunde, in: *Psychoskoop*, jrg. 5, nr. 2, blz. 34-37.

## 1995

*Faculteitsrapportage WO-Scanner 1994, afstudeerjaargang '93, Rijksuniversiteit Limburg*, vier vertrouwelijke rapportages voor respectievelijk de Faculteit der

Geneeskunde, Faculteit der Gezondheidswetenschappen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.

Ramaekers, G.W.M. (1995), *Arbeidsmarktscanner 1994 Rijksuniversiteit Limburg, kerncijfers basismeting cohort '93*, vertrouwelijke rapportage.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1995), Discrepancies in the labour market for RL-educated economists, in: W.H. Gijselaers, et al. (eds.), *Educational Innovation in Economics and Business Administration. The case of Problem-Based Learning*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/London, pp. 370-381.

## 1996

*Faculteitsrapportage WO-Scanner 1995, afstudeerjaargang '94, Rijksuniversiteit Limburg*, vier vertrouwelijke rapportages voor respectievelijk de Faculteit der Geneeskunde, Faculteit der Gezondheidswetenschappen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1996), The Knowledge and Skills of Economics Graduates and their Significance on the Labour Market, Paper presented at the Conference of the *European Association of Labour Economists*, 19-22 September 1996, Chania, Crete.

Ramaekers, G.W.M. (1996), *Arbeidsmarktscanner 1995 Rijksuniversiteit Limburg, kerncijfers basismeting cohort '94*, vertrouwelijke rapportage.

Ramaekers, G.W.M. (1996), Beroepsrelevante kwalificaties van economen, in: *Onderzoek van Onderwijs*, jrg. 25, nr. 2, blz. 35-37.

Ramaekers, G.W.M. (1996), *Economen in het MKB*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, vertrouwelijke rapportage.

Ramaekers, G.W.M. (1996), *Management Summary WO-Scanner 1995, Rijksuniversiteit Limburg*, vier vertrouwelijke rapportages voor respectievelijk de Faculteit der Geneeskunde, Faculteit der Gezondheidswetenschappen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.

Ramaekers, G.W.M. (1996), ROA onderzoekt afgestudeerde economen van de Erasmus Universiteit Rotterdam, Katholieke Universiteit Brabant en Universiteit Maastricht, in: *Reliëf*, jrg. 8, nr. 7, blz. 6.



Ramaekers, G.W.M. (1996), *Start als zelfstandig ondernemer door hoger opgeleiden in de regio Maastricht en overig Zuid-Limburg*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, vertrouwelijke rapportage.

Ramaekers, G.W.M. (1996), *WO-scanner economie 1994. Basismeting cohort '93*, ROA-R-1996/1, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M. (1996), *WO-scanner economie 1995. Basismeting cohort '94*, ROA-R-1996/15, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

## 1997

*Faculteitsrapportage WO-Scanner 1996, Afstudeerjaargang '95, Universiteit Maastricht*, vier vertrouwelijke rapportages voor respectievelijk de Faculteit der Geneeskunde, Faculteit der Gezondheidswetenschappen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1997), Importance of informatics-skills for economics graduates, Paper presented at the Conference on *Educational Innovation in Economics and Business*, 1-3 September 1997, Edinburgh.

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1997), Investeren in IT-kennis lonend voor economen, in: *Computable*, jrg. 30, nr. 45, blz. 39-40.

Ramaekers, G.W.M. (1997), *Arbeidsmarktscanner 1996 Universiteit Maastricht, Kerncijfers basismeting cohort '95, Management Summary ten behoeve van het College van Bestuur*, vertrouwelijke rapportage.

Ramaekers, G.W.M., J.A.M. Heijke (1997), Het belang van informatie- en communicatietechnologie voor pas-afgestudeerde economen, in: *Eloquent*, jrg. 4, nr. 1, blz. 7-8.

Ramaekers, G.W.M. (1997), *Kerncijfers WO-Scanner 1996, Faculteit der Cultuurwetenschappen, Universiteit Maastricht*, vertrouwelijke rapportage.

Ramaekers, G.W.M. (1997), *Management Summary WO-Scanner 1996, Universiteit Maastricht*, vier vertrouwelijke rapportages voor respectievelijk de Faculteit der Geneeskunde, Faculteit der Gezondheidswetenschappen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.

Ramaekers, G.W.M. (1997), *Start van de loopbaan na de Universiteit Maastricht, 1995/1996*, ROA-R-1997/6, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M. (1997), *WO-monitor economie 1996. Basismetings cohort '95*, ROA-R-1997/4, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

#### **1998**

Heijke, J.A.M., G.W.M. Ramaekers (1998), The knowledge and skills of economics graduates and their significance on the labour market, in: W.J. Nijhof and J.N. Streumer (eds.), *Key Qualifications in Work and Education*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/London, pp. 221-246.



## Bijlage 2

### Tabellen afstemming opleiding-werk naar opleidingsrichtingen Faculteit der Gezondheidswetenschappen

Tabel 1  
Belang van aspecten voor een goede uitoefening van werkzaamheden (% belangrijk/zeer belangrijk), cohort '95, FdGW

	BB	BW	BGK	GGK	GVO	VW	TGW	MGK
<b>Kennis en technieken</b>								
Vakkennis	79%	67%	69%	66%	56%	81%	100%	67%
Vakspecifieke methoden en technieken	63%	59%	56%	83%	54%	77%	100%	33%
Recente ontwikkelingen in het vakgebied	82%	47%	56%	50%	52%	85%	67%	67%
Inzicht in informatie- & communicatie-technologie (inclusief computergebruik)	68%	71%	75%	50%	67%	60%	67%	89%
Inzicht in wettelijke regelingen op het eigen vakgebied	55%	35%	38%	67%	32%	83%	67%	75%
Inzicht in bedrijfsvoering (organisatorisch, financieel, administratief)	70%	47%	56%	50%	56%	60%	50%	50%
<b>Vaardigheden</b>								
Toepassen van (theoretische) kennis en technieken in de praktijk	68%	88%	50%	71%	64%	80%	83%	44%
Analytische en diagnostische (onderzoeks)vaardigheden	61%	47%	38%	71%	74%	67%	83%	22%
Kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden (goed met cijfers kunnen werken)	34%	41%	50%	29%	50%	50%	67%	44%
Taalvaardigheid (actieve en passieve beheersing van vreemde talen)	42%	47%	63%	14%	39%	32%	50%	44%
Schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	79%	76%	88%	71%	75%	77%	83%	78%
Mondelinge presentatie en spreekvaardigheid	87%	82%	88%	100%	75%	85%	100%	89%



Tabel 2  
Gewenste aandacht voor beroepsrelevante aspecten (% meer aandacht), cohort '95, FdGW

	BB	BW	BGK	GGK	GVO	VW	TGW	MGK
<b>Kennis en technieken</b>								
Vakkennis	27%							
Vakspecifieke methoden en technieken	18%	24%	19%	19%	19%	13%	20%	44%
Recente ontwikkelingen in het vakgebied	65%	41%	25%	17%	19%	17%	60%	22%
Inzicht in informatie- & communicatie-technologie (inclusief computergebruik)		29%	19%	17%	27%	40%	40%	56%
Inzicht in wettelijke regelingen op het eigen vakgebied	58%	59%	56%	33%	48%	57%	80%	44%
Inzicht in bedrijfsvoering (organisatorisch, financieel, administratief)	24%	53%	40%	67%	33%	46%	80%	56%
	38%	47%	31%	60%	56%	48%	40%	75%
<b>Vaardigheden</b>								
Toepassen van (theoretische) kennis en technieken in de praktijk	45%	59%	31%	43%	44%	49%	40%	22%
Analytische en diagnostische (onderzoeks)vaardigheden	18%	35%	27%	43%	22%	34%	60%	0%
Kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden (goed met cijfers kunnen werken)	24%	24%	25%	0%	21%	20%	40%	0%
Taalvaardigheid (actieve en passieve beheersing van vreemde talen)	54%	29%	38%	0%	30%	15%	20%	22%
Schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	49%	29%	38%	57%	36%	36%	20%	11%
Mondelinge presentatie en spreekvaardigheid	57%	41%	69%	29%	18%	43%	20%	44%
Onderhandelingstechnische en commerciële vaardigheden	65%	47%	31%	50%	54%	46%	20%	25%
Plannen, coördineren en organiseren van activiteiten	43%	24%	38%	57%	38%	29%	20%	33%
Verzamelen en documenteren van informatie, gegevensbeheer	22%	41%	19%	14%	18%	22%	40%	11%
Leidinggeven	54%	29%	38%	29%	36%	37%	60%	44%

Tabel 2 (vervolg)  
Gewenste aandacht voor beroepsrelevante aspecten (% meer aandacht), cohort '95, FdGW

	BB	BW	BGK	GGK	GVO	VW	TGW	MGK
Pedagogisch- didactische vaardigheden (incl. instructie, kennisoverdracht)	38%	41%	25%	57%	29%	41%	40%	22%
Contactuele vaardigheden	36%	12%	13%	29%	11%	21%	20%	22%
Fysieke vaardigheden, handvaardigheden, motoriek	3%	12%	0%	0%	0%	3%	0%	0%
<b>Houdingsaspecten</b>								
Zelfstandigheid	14%	6%	6%	29%	4%	11%	0%	11%
Initiatief, creativiteit	24%	24%	31%	29%	15%	17%	40%	22%
Aanpassingsvermogen	14%	18%	0%	29%	4%	10%	20%	11%
Functioneren onder werkdruk	30%	18%	13%	57%	14%	26%	20%	22%
Nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	19%	0%	6%	43%	7%	14%	60%	14%
Loyaliteit, integriteit, omgaan met belangentegenstellingen	38%	18%	19%	57%	18%	34%	0%	22%
Systematische reflectie, terugkoppeling, feedback	14%	12%	6%	0%	4%	32%	40%	11%

BB = beleid en beheer van de gezondheidszorg  
BW = bewegingswetenschappen  
BGK = biologische gezondheidskunde  
GGK = geestelijke gezondheidskunde  
GVO = gezondheidsvoorzichting  
VW = verplegingswetenschappen  
TGW = theorie van de gezondheidswetenschappen  
MGK = milieugezondheidskunde

## Bijlage 3

### Definitie van variabelen

#### *Te verklaren variabele*

Bruto maandloon	in de t+1-meting het bruto maandloon in de hoofdfunctie bij een volledige werkweek en logaritmisch getransformeerd; in de t+5-meting het bruto maandloon in de hoofdfunctie (inclusief toeslagen voor onregelmatig werk en ploegendienst, doch exclusief inkomsten uit overwerk en bijzondere uitkeringen), omgerekend naar een veertigurige werkweek en logaritmisch getransformeerd.
-----------------	--

#### *Verklarende variabelen*

Geslacht: man	dummy = 1 indien respondent man is.
Leeftijd	leeftijd in jaren in het jaar van afstuderen.
HO-vooropleiding	dummy = 1 indien respondent voor aanvang van UM-studie een HBO- of WO-opleiding heeft voltooid.
Relevante werkervaring	dummy = 1 indien respondent voor het vakgebied relevante betaalde werkervaring heeft opgedaan vóór afstuderen.
Bestuurlijke ervaring	dummy = 1 indien respondent bestuurlijke ervaring heeft opgedaan vóór afstuderen.
Gevolgte opleiding;	
- Geneeskunde	dummy = 0 indien afgestudeerd in geneeskunde (referentiecategorie);
- Gezondheidswetenschappen	dummy = 1 indien afgestudeerd in gezondheidswetenschappen;
- Nederlands recht	dummy = 1 indien afgestudeerd in Nederlands recht;
- Economie	dummy = 1 indien afgestudeerd in economie.
Postdoctorale onderwijskwalificaties:	
- Geen vervolgopleiding	dummy = 0 indien post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding nooit gevolgd of voortijdig verlaten (referentiecategorie);
- Bezig vervolgopleiding	dummy = 1 indien post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding thans wordt gevolgd;
- Vervolgopleiding voltooid	dummy = 1 indien post-initiële universitaire opleiding of postdoctorale beroepsopleiding is voltooid



Duur intredewerkloosheid	aantal maanden werkloos tussen het afstuderen en de eerste betaalde baan na het afstuderen.
Baanmobiliteit	dummy = 1 indien de oud-student vaker dan tweemaal is veranderd van functie.
Duur werkervaring	Totaal aantal maanden dat men na het afstuderen heeft gewerkt.
Vereiste opleidingsniveau	dummy = 1 indien voor de baan (door de werkgever) een opleiding op academisch niveau werd vereist.
Vereiste opleidingsrichting	dummy = 1 indien voor de baan (door de werkgever) de zelf gevolgde opleidingsrichting of een daaraan verwante richting werd vereist.
Leidinggevende functie	dummy = 1 indien leiding aan andere medewerkers wordt gegeven.
Full-time baan	dummy = 1 indien de oud-student een baan heeft van meer dan 32 uur per week.
Organisatiegrootte	dummy = 1 indien de organisatie meer dan 100 personen emplooi biedt.

## **Bijlage 4**

### **Toekomstperspectief opleidingstypen van de UM**

Hieronder wordt informatie gepresenteerd over de arbeidsmarktperspectieven van WO-opleidingen tot het jaar 2002. De gepresenteerde gegevens zijn beperkt tot die opleidingstypen welke relevant zijn voor de opleidingen van de UM, en zijn ontleend aan het informatiesysteem onderwijs-arbeidsmarkt van het ROA (*De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, statistische bijlage, ROA-R-1997/7B, Maastricht).

De resultaten voor de WO-opleidingen worden in relatieve maatstaven getypeerd, en wel ten opzichte van alle andere opleidingstypen in het Nederlandse onderwijsbestel, zowel binnen als buiten het WO. De gepresenteerde arbeidsmarktperspectieven betreffen prognoses over de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt tot het jaar 2002, waarbij de afzonderlijke deelprognoses uiteindelijk resulteren in een bepaald arbeidsmarktperspectief voor de afgestudeerden van het betreffende opleidingstype. De baanopeningen betreffen de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten. Deze totale vraag is de resultante van de uitbreidingsvraag, die ontstaat door een eventuele werkgelegenheidsgroei, en de vervangingsvraag, die ontstaat doordat arbeidsplaatsen van werkenden die zich voorgoed uit het arbeidsproces terugtrekken (met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden e.d.) of zich tijdelijk en/of gedeeltelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld vanwege het verzorgen van kinderen) opnieuw opgevuld moeten worden. Door de vraag naar nieuwkomers (het aantal baanopeningen) te confronteren met het aanbod van nieuwkomers (de uitstroom uit het initieel onderwijs, plus het aantal kortdurig werklozen) wordt een arbeidsmarktperspectief van het betreffende opleidingstype verkregen.

## Toekomstperspectief WO-opleidingen

	Typering arbeidsmarktsituatie tot 2002				Perspectief
	Uitbreidings- vraag	Vervangings- vraag	Baan- openingen	Instroom van afgestudeerden	
Opleidingstypen WO					
(Dier)geneeskunde	laag	gemiddeld	laag	gemiddeld	goed
Econom(etr)ie	erg hoog	gemiddeld	erg hoog	erg hoog	goed
Bedrijfskunde	erg hoog	laag	erg hoog	hoog	zeer goed
Accountancy en belastingen	erg hoog	gemiddeld	hoog	erg laag	zeer goed
Rechten en bestuurskunde	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld	hoog	goed
Sociale wetenschappen	gemiddeld	laag	gemiddeld	hoog	goed

Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, Statistische bijlage, ROA-R-1997/7B, Maastricht.

## Bijlage 5

### Overzicht van de gehouden t+1 en t+5-metingen

Afstudeercohort	t+1-meting gehouden in	t+5-meting gehouden in
'86	1990*	1992
'87	1990*	1994
januari-juni '88	1990*	1994
juli-december '88	1990	1994
'89	1990	1995
'90	1991	1996
'91	1992	1997
'92	1993	
'93	1994	
'94	1995	
'95	1996	

\* retrospectieve t+1-meting

